

PSIHOLOGIE INDUSTRIALĂ

considerații practice de organizare

I-M. NESTOR

EDITURA POLITICĂ

A.

INTRODUCERE

De un număr de ani lumea de astăzi se pregătește de reașezare. Valorile și principiile de ieri sînt febril reconsiderate, iar transformarea cea mare se realizează printr-o mai strînsă colaborare între cel frămîntat de problemele politice și omul de știință. Părerile despre om au acum o altă semnificație și substanță, iar normele vieții sociale prind să asculte de o nouă filosofie a economiei și de noi forme de umanism.

Ni se pare, astăzi, firească preocuparea societății moderne pentru utilizarea cît mai rațională a energiei omului. Dealtfel, dezvoltarea societății industriale de astăzi, și cu atît mai mult dezvoltarea planificată, socialistă, datorește mult tocmai utilizării inteligente a energiei umane. În mod obișnuit, se insistă asupra unei cît mai mici cheltuiri de combustibil etc., deci de materiale. Dar energia psihică? Dar bogăția cea mai mare pe care o numim „aurul cenușiu"? Omul are o plasticitate care lipsește materiei neînsuflețite, dar aceasta nu poate constitui un îndemn la utilizarea haotică a resurselor interioare ale omului. Evitarea risipei de efort — fizic și psihic — și amînarea degradării generează variate strategii, științifice și politice, și tocmai aceasta dezvăluie aspectul de înaltă solicitudine față de om în societatea de tip nou; „modelul" vieții nu cunoaște adevărata expansiune fără considerarea acestei solicitudini. Pentru gînditorul polonez Tadeusz Kotarbinski, economicitatea necesită, întîi de toate, cheltuirea atentă a resurselor. „Scurt și concis: trebuie cheltuită întreaga porție necesară și numai porția necesară. Întreaga porție necesară este cerută de eficacitate, iar economicitatea necesită ca să nu cheltuim mai mult decît ne este cerut" (48, p. 179).

Pentru dezvoltarea economiei naţionale industria are un rol hotărîtor; de aci, grija pentru desfăşurarea optimă a tuturor sectoarelor ei de acţiune. În perioada 1971—1975, industria se va dezvolta într-un ritm mediu anual de 11—12% iar în următorul cincinal, producţia industrială urmează să crească într-un ritm anual de peste 10% (12, p. 20); economia ţării se bazează pe o industrie puternică, industria fiind ramura conducătoare a economiei. Faţă de un asemenea program de stat, psihologului din ţara noastră i se pun probleme mari (aşa cum nu i s-a pus niciodată), printre care şi aceea de a îndruma raţional energiile din mediul rural — care afluează spre industrie — către ocupaţiile/meseriile specifice industriei. Nu se mai pleacă de la o „aptitudine generală" de adaptare, pe care se presupune că o are poporul nostru (românul ar fi bun pentru orice!), ci, pentru a se evita risipa de investiţii şi de energie umană, psihologia, prin metodele sale de orientare şi selecţie profesională, este chemată să canalizeze raţional forţa de muncă.

Paralel cu toate aceste orientări, pe plan mondial sau naţional, cu deosebire în ultimii 50 de ani, omul politic, omul de ştiinţă şi conducătorul de întreprindere, provocaţi şi conştienţi de numeroasele probleme noi — economice, sociale şi de producţie —, recunosc, din ce în ce mai insistent, că eficienţa industrial-economică şi asanarea socială nu se pot desfăşura şi stratifica normal decît dacă punctul de plecare este *o m u l* *. Una dintre consecinţele acestei poziţii este şi situaţia explozivă îndeosebi a psihologiei, a sociopsihologiei, a antropopsihologiei şi a psihologiei inginereşti, chemate astăzi să colaboreze în linia întîia la aşezarea unei lumi noi pentru fiinţa umană şi la considerarea din alte perspective a formulei „înapoi la om". Se intuieşte că poziţia aceasta închide un adevăr care nu mai poate fi neglijat sau contestat fără consecinţe negative, fiind, în acelaşi timp, profund generoasă şi fecundă în construcţii pozitive. Astăzi vehiculăm o lozincă realistă şi care ne obligă la modificarea apreciabilă a preocupărilor: *de la om—prin om—pentru om.*

* „Trebuie, într-adevăr, ca omul să fie luat ca bază de referinţe, omul cu nevoile sale, cu dorinţele şi cu modalităţile sale de reacţiune; trebuie considerat ceea ce este constructiv în el, pozitiv şi nobil, dar şi ceea ce este distructiv, negativ, inclusiv slăbiciunile umane; dacă nu se procedează astfel, atunci riscăm irealitatea, utopia, aventura. Antropologismul materialist dialectic este şi el un *credo*, adică o dialectică pornind de la om, axată pe cunoaşterea acestuia şi ţinîndu-se seama de principalele sale dimensiuni" (5, p. 121).

În perioada actuală, cînd se discută aprins problema organizării *ştiinţifice* a întreprinderii industriale, pentru gînditorul realist apare necesitatea reconsiderării poziţiilor: organizăm plecînd de la om, şi nu numai de la producţie sau numai de la întreprinderea ca atare, întrucît producţia şi mersul întreprinderii sînt asigurate de om*. Or, om înseamnă, aci, biopsihologie. Pentru economistul clarvăzător nu numai productivitatea muncii reţine astăzi atenţia în efortul de organizare ştiinţifică a întreprinderilor industriale, ci şi factorii care asigură această productivitate. Economiştii, sociologii, oamenii politici, psihologii... au înţeles că de la măsurarea eficienţei maşinii este necesar să se treacă la măsurarea eficienţei activităţii umane. De la considerarea activităţii fizice şi fiziologice trecem la descoperirea aspectelor personale/umane ale muncii în contextul istoric, cultural şi social. De aceea, cei care răspund de destinele societăţii sînt cvasiunanimi în credinţa că factorul de seamă este omul, cu dinamismele lui variate, dintre care unele sînt încă insuficient descifrate. Productivitatea muncii rămîne obiect de cercetare şi în măsura în care totul este axat pe om, întrucît omul este condiţia productivităţii. Factorii sociali, obiectivi acţionează asupra productivităţii muncii, dar nu direct, ci *prin om.* Dacă plecăm de la firescul uman, vom

* Întreprinderea, ca instituţie, „nu reuneşte numai bunuri şi maşini, ci, de asemenea, şi mai ales oameni" (5, p. 11).

— „O unitate industrială nu este doar o sumă de maşini, instalaţii şi pupitre de comandă, ci înainte de toate este un ansamblu uman, o ierarhie de roluri, funcţii şi posturi pe care oamenii le deservesc; aceştia nu sînt doar simple «forţe de producţie» sau factori de «producţie», ci personalităţi concrete, prezente cu toată fiinţa lor, cu biologia, psihologia lor, cu orizonturile lor sociale, culturale, extraprofesionale" (94, p. 1).

— „...Nu este suficient înţeles adevărul că ceea ce se petrece cu omul dincolo de sfera producţiei are o însemnătate deosebită şi pentru comportamentul său în muncă" (11, p. 166).

— „...Subiectul muncii nu poate fi gîndit ca simplă completare a maşinii cu sarcina de a îndeplini cîteva mişcări simple, ci ca *demiurgul* şi *stăpînul* ansamblului mecanic la care lucrează" (11, p. 138).

— „...Fără a ţine seama de entitatea fiinţei umane, fără a porni de la posibilităţile şi cerinţele subiectului muncii, cele mai multe soluţii tehnice sau de raţionalizare sînt sortite eşecului, oricît de inovatoare ar apărea ele" (3, p. 8).

— „Nimeni nu mai neagă în zilele noastre faptul că principalul factor de producţie, factorul viu şi creator, este *omul.* Fără grija faţă de factorii de producţie umani şi materiali nu există însă nici producţie" (39, p. 86—87).

avea cert eficiență; dacă însă plecăm doar de la situații exterioare omului, vom avea, tot cert, *și* eșecuri, nu rareori costisitoare.

Deși planificarea potențialului uman nu poate fi eficientă fără cercetarea cu prioritate a energiei psihice, totuși

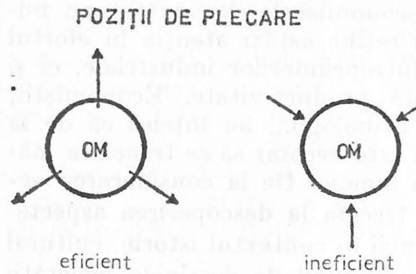


Fig. 1

este foarte semnificativ faptul că, în multe din lucrările din ultimii ani privind „organizarea" întreprinderilor, psihologia ocupă un loc mai mult decît minor. Chiar și în studiile mai noi de ergonomie* — știință interdisciplinară — rolul psihologiei continuă să fie minimalizat.

În privința însemnătății ființei umane — ca figură centrală în procesul de muncă — poziția aceasta nu este nicidecum nouă. Încă din anul 1890, Taylor, preocupat de problema randamentului muncii, a demonstrat că, în producție, tehnica singură nu este capabilă să satisfacă principiul rentabilității. Apoi, deși psihotehnica „veche" este, de obicei, destul de aspru criticată, mulți psihologi practicieni și unii gînditori au avut totuși opinii îndreptățite și au pledat pentru ele. În 1933, M.A. Viteles (în lucrarea „Industrial Psychology") socotea omul drept obiectul central al psihologiei industriale; G. Friedmann („Où va le travail humain?", 1950) vorbea de „umanizarea mediului industrial"; L.S. Hearnshaw menționa, în 1949, că „ființa umană care muncește reprezintă cu siguranță punctul focal al psihologiei industriale" (38, p. 2). În 1927, Carrard scria (în „Le développement de la psychotechnique en Suisse") că „se trece pe nesimțite și fără tranziție bruscă de la organizarea rațio-

* În lucrarea de față nu se încearcă prezentarea ergonomiei, ci doar a unor aspecte ale acesteia în care psihologia este major implicată, aspecte care se conturează sub denumirea de *psihologie industrială*.

nală obiectivă a muncii, organizare în care se ține seama numai de obiecte și de condițiile exterioare, la organizarea psihologică în care totul se bazează pe indivizi; se caută ca munca să fie cît mai adaptată aptitudinilor naturale ale omului". Între anii 1925 și 1930 au apărut numeroase lucrări de psihotehnică a „obiectului" (unelte de lucru, mașini, loc de muncă etc.), dar și de psihotehnică a „subiectului" (examene de aptitudini, psihologia muncitorului...).

Și în gîndirea nouă, degajată total de idei parazitare și nemachiată, omul este înfățișat, ca supremă valoare. Chiar industriașii recunosc că „astăzi nu se mai fabrică numai produse, ci și reacții psihologice" (5, p. 109). Poziția aceasta nu este încă unanim adoptată; deși drumurile au fost parțial trasate de înaintașii în psihologia practică, sîntem totuși destui cei care neglijăm aplicarea practică a recomandărilor înțelepte; de aci, nevoia de reactualizare și de relansare a lozincii „Înapoi la om", de luare în considerare a *omului* ca valoare supremă a societății noastre. De la discurs, de la faza retorică, la considerarea realistă a ființei umane mai sînt poate căi lungi de străbătut, unele chiar grele. Psihosociologia uzinală și ergonomia ajută tocmai la scurtarea și ușurarea considerabilă a acestor drumuri și la lămurirea deplină a celor care doresc sincer să pună în practică esența discursurilor și declarațiilor publice. Omului de răspundere, cu vederi largi, psihologia (parametru prioritar astăzi în străduințele de organizare a muncii*) îi este sprijin, ea fiind acum apreciabil lărgită în ceea ce privește viziunile și conținutul. De la sentiment-intelect-voință (pozițiile mai vechi ale psihologiei), s-a trecut la dimensiuni și poziții explicative mult mai cuprinzătoare. Psihologia nu mai este nici roaba filosofiei, nici a fizioneurologiei și nici măcar o „colonie" a filosofiei (16). Privită ca o biologie a nivelurilor interioare (Max Scheler), ca o știință a trăirilor subiective (percepție, reprezentare, gîndire, cunoaștere, amintire, simțire, voință, năzuință, activitate), psihologia este socotită o disciplină a *faptelor de conștiință*, a tot ce este „subiectiv" și devenit conștient ființei umane; ceea ce se petrece la nivelul „fizical" nu este psihologie decît în măsura în care omul ia cunoștință de

* La început a fost organizarea tehnică. Au urmat eforturile de micșorare a oboselii, a accidentelor și a maladiilor profesionale. „A treia etapă este aceea a psihologiei; nu se mai poate concepe organizarea științifică a muncii fără o organizare umană a acestei munci" (5, 4, 10).

fenomene. Vorbim de cortex, de nuclei de bază, neuroni, ADN şi ARN şi chiar de subconştient nu ca de structuri psihologice, ci ca de elemente şi niveluri explicative ale proceselor şi faptelor psihice şi ale devenirii persoanei (individualităţii) ca personalitate. De la sfidarea aruncată, prin deceniul al treilea, de către J.B. Watson psihologilor — pe care îi numea metafizicieni fără spirit ştiinţific — şi de la „psihologia fără suflet", problema comportamentului (obiectiv de seamă al psihologiei generale, dar şi al psihologiei industriale) a evoluat considerabil. Preluînd unele metode şi concluzii din zoopsihologie (prin eforturile lui Darwin, Uexküll, Tinbergen, Lorenz ş.a.), se încearcă explicarea comportamentului la fiinţa umană, transferindu-se explorările în sectorul muncii industriale. Pentru A. Maslow, C. Rogers, C. Allport, Charlotte Bühler ş.a., linia comportamentală şi evoluţia potenţelor umane ar fi condiţionate de acel „sine" (Selbst), privit ca sîmbure al personalităţii. După C. Bühler, „Selbst" are o funcţie centrală, reprezentînd intenţionalitatea întregii personalităţi (6, p. 99). Surprinzînd prin metode experimentale acest factor fundamental — care, de fapt, este o suprastructură a biologicului —, surprindem *in nuce* lumea ţelurilor muncitorului şi, împreună cu el, le conştientizăm, le conferim o semnificaţie socială, le canalizăm pentru realizarea intereselor colectivităţii, a programelor industriale, efectuînd, aşadar, o psihagogie industrială. Dacă, urmînd ideilor unor psihologi, socotim psihologia drept o ştiinţă a comportamentului, atunci se poate conchide că psihologia industrială este ştiinţa care studiază comportamentul uman în situaţiile de muncă; pentru unii gînditori, munca este o formă specială a comportamentului (38, p. 5). Munca nu este deci o abstracţie, ci o acţiune umană şi nu poate fi prezentată decît ca o unitate: nu aici „munca" şi colo „omul", ci „omul-care-munceşte". Întreprinderea nu mai este numai un loc unde se produc bunuri, ci ea este şi o structură socială, un „sistem de roluri sociale" (Jost). „Psihologia muncii" a devenit, astăzi, în mare măsură, o „psihologie industrială", cu implicaţii tehnico-economice, psihofizice, spiritual-etice şi socioculturale (60, p. 38).

De pe aceste poziţii, nu putem privi pe muncitor drept un simplu om pe care îl angajăm pentru munca lui, ci îl considerăm ca pe o „persoană pe care o preluăm cu toată

biologia ei"*. În acest caz, cel just, este necesară crearea de organisme care să-i rezolve persoanei care munceşte *toate* problemele. Grevele atît de frecvente în lumea capitalistă pot fi explicate tocmai prin nonsatisfacerea problemelor complexe ale muncitorului modern. În fond, „comunitatea de muncă" nu este nicidecum aceea în care X lucrează lîngă Y, iar întreprinderea exploatează doar munca; de fapt, în societatea ideală şi în formele sociale ideale, adevărata comunitate de muncă ar fi aceea în care s-ar ţine seama de fiecare biotip şi de fiecare frămîntare. Comunitatea simplă de muncă se transformă în instituţie de muncă, în care grija pentru om este desăvîrşită. În acest sens, în discuţia de faţă ţinîndu-se seama de ideea adaptării omului la muncă (fază încă actuală), se insistă asupra principiului, mai nou, al adaptării muncii la om. Ieri, dintr-o sută de oameni, ştiinţa psihologiei aplicate selecţiona doar cîţiva care aveau aptitudini pentru o anumită maşină; astăzi, întreaga sută de oameni lucrează, cu toată capacitatea lor, la maşini construite după biotipologia lor. Astăzi, eficienţă şi satisfacţii nu se pot obţine fără adaptarea muncii la om. „În locul ajustării individului pe o funcţie, retezîndu-i-se elanul şi înclinaţiile..., preconizăm ideea *ajustării ocupaţiei în funcţie de individ*" (31, p. 34). Articularea unui adevărat „sistem" privind munca, viaţa profesională şi omul care munceşte este posibilă dacă obiectivul este omul, dacă se pleacă de la „homolaborologie"**. Obişnuim să socotim întreprinderea drept un sistem

* Curentul românesc de antropologie psihoculturală şi socială, iniţiat încă din 1964 şi continuu dezvoltat de grupul condus de V. V. Caramelea în cadrul Centrului de cercetări antropologice al Academiei R.S.R., înţelege să abordeze studiul *omului integral* şi real, prin precizarea mediului social, economic şi cultural, a liniei de viaţă şi a tipului de personalitate al acestuia, în contextul muncii agricole, industrializării şi urbanizării (7, p. 99). Psihologia şi ergonomia industrială sînt aspecte ale complexei acţiuni de desfăşurare şi închegare a unei antropologii culturale şi sociale româneşti, la care, în afară de psiholog, sociolog şi ergonomist, colaborează şi economistul, demograful, istoricul, etnograful, lingvistul, biologul şi medicul specializat în problemele muncii (8, p. 59). Cu mult înainte (1943), psihologul N. Mărgineanu urmărea „aşezarea disciplinei psihotehnicii pe o nouă temelie, psihologia persoanei" (58, p. VI).

** Mai devreme sau mai tîrziu, vom fi obligaţi să părăsim ergonomia şi diversele ştiinţe ale muncii şi să ajungem la *homolaborologie* (ştiinţa omului care munceşte), pentru că spre aceasta ne îndreaptă umanismul industrial şi dialectica. Nu vom mai vorbi de sisteme (om-maşină, om-om etc.), ci de absolut toate manifestările umane reliefate în şi cu prilejul procesului muncii: OM — pregătire, formare, integrare, întreprindere, conducere, relaţii interpersonale, probleme personale, loc de

„social" sau „economic", sau „social-economic"; dar presiunea socială și economică este imposibilă, ineficace, irealizabilă fără psihologia umană. Și astfel, întreprinderea este (pentru a putea fi eficientă) un sistem *psihologic*, prin care se exprimă sistemul ei socioeconomic.

A sosit momentul cînd este necesar să se înțeleagă că în organizarea muncii este cu adevărat vorba de un dialog, că sînt *doi* parteneri, că nu este suficient ca un șef să dea o dispoziție. La capătul celălalt este muncitorul, executorul dispoziției date, și de acesta depind foarte multe (dacă nu chiar totul) în unitatea industrială. Este necesară o bună cunoaștere a muncitorului, colaboratorului, și pentru aceasta este nevoie să recurgem la ajutorul sociopsihologului uzinal; el preia o parte din răspunderea șefului și astfel se realizează o cooperare realistă la organizarea științifică a muncii. Atîta vreme cît șeful rămîne distant, „celălalt" nu va colabora eficient; muncitorul are nevoie să-l simtă pe șef alături de el și să constate că a dispărut bariera dintre ei.

„Sistemul" are patru coordonate: cine produce (omul); ce anume se produce (obiecte de consum, mașini, bunuri etc.); mijloace de producție (unelte, mașini, echipament tehnologic); unde se produce (întreprinderea, care a preluat producția la scară industrială). Pe primul plan se situează omul, cu posibilitățile sale psihofiziologice. De aci, însemnătatea care se acordă științei psihologiei aplicate în mediul industrial. Se recunoaște din ce în ce mai frecvent că, în procesul de muncă, eforturile fizice vor scădea continuu — fiind transferate mașinilor — și că eforturile psihice, intelectuale vor fi din ce în ce mai mari. De la vechile sisteme inginerești pentru studiul muncii și al mișcărilor (Gantt, Emerson, Taylor, F. și L. Gilbreth, Barnes ș.a.) și pînă la concepțiile despre om și munca lui, s-a operat un apreciabil salt calitativ. Studiul mișcărilor profesionale nu este însă nicidecum considerat depășit, ci este înglobat în viziunea nouă, mai cuprinzătoare, despre om. Astăzi continuăm să

---

muncă, unelte, mașini-unelte, aptitudini, anatomie, fiziologie, morbiditate profesională, automatizare, performanță, satisfacție, recompensa muncii, patologie, psihopatologie, oboseală, monotonie, zgomot, poluare, absenteism, fluctuație, accident, protejare, fiabilitate, estetică industrială. Nici un sector nu poate fi discutat „în sine", ci numai în funcție de om; *omul* se pregătește profesional, omul se integrează, omul are relații, omul muncește, omul este recompensat, omul obosește, omul suferă și provoacă accidente... — „Cu sau fără voie, industria modernă, dacă vrea să progreseze, trebuie să se întoarcă la om ..." (36, p. 110).

ne ocupăm de timp și de mișcare, pe care însă o numim *psiho*motricitate, și, chiar dacă ne servim de cronometrare, filmare, înregistrare electronică etc., ceea ce interesează sînt atît dinamismele psihice care condiționează mișcarea și viteza ei, cît și rezonanțele pe plan interior a formulelor de mișcări. Astăzi nu mai apreciem ființa umană numai după secundele și minutele utilizate pentru muncă, ci și după calitatea gîndirii și a trăirilor interioare care condiționează munca și mai ales, calitatea ei.

La aceste considerații se adaugă și o altă dimensiune, aceea a rolului relațiilor interumane în dinamica muncii. În societatea nouă, structurată și prin mobilitatea calificărilor, funcțiilor și ierarhiilor profesionale, a utiliza rațional energia umană mai înseamnă a cunoaște temeinic și relațiile interumane. Pentru Slavson, toate dificultățile emoționale și intelectuale cărora nu li se poate atribui o origine organică sînt rezultatul unei tulburări a relațiilor interumane. Dacă pînă mai ieri relațiile interumane într-un colectiv industrial erau oarecum simple (conducătorul putînd afirma: „Uzina sînt eu!"), astăzi, după revoluții și transformări în gîndirea socială, și-a croit drum liber și constructiv o concepție de largă respirație la baza căreia se află primatul devizei „Uzina sîntem *noi*!" — masa oamenilor muncii. Această modificare de comportament decurge din însăși esența relațiilor socialiste de producție, din noua calitate pe care o au oamenii muncii de a fi proprietari și producători, beneficiarii direcți ai rezultatelor muncii lor.

Acest „noi" nu se mai găsește la discreția unui patron cu structură egocentristă, cu stil autoritar de conducere și cu principii de exploatare nerațională a energiilor umane; totul ia o nouă fizionomie, în care accentul se pune deopotrivă pe aptitudine/vocație și pe știința conducerii.

În acest context, descifrarea realistă a orientării social-psihologice generale a colectivului industrial apare, așa cum am mai afirmat, ca o condiție primordială pentru organizarea științifică a producției. „Studiul muncii devine tot mai mult studiul subiectului în situația de muncă" (49, p. 99), adică tocmai programul de bază al homolaborologiei. Așa se explică apariția în mediul industrial a „umaniștilor" (psiholog, sociolog, pedagog, inginer-ergonomist, antropolog, sexolog, economist, designer etc.), a „cabinetelor" și „serviciilor" de psihologie și ergonomie sau a centrelor de sociopsihopedagogie industrială. Rostul de seamă al acestor

unităţi cu un profil cu totul special este, aşadar, acela de a colecta date (generale sau specifice) despre micro şi macro-grupurile uzinale, date pe care se întemeiază ştiinţific nu numai acţiunea de conducere şi coordonare, ci şi desfăşurarea *normală* a producţiei. Cercetătorul ştiinţific uzinal explorează dincolo de aparenţe, dincolo de ceea ce cred că ştiu diversele categorii de conducători*. Omul de ştiinţă din mediul industrial nu se mai poate mulţumi cu consideraţii şi judecăţi conturate din anchete orizontale, de multe ori neconcludente, ci el tinde să urmărească o investigare verticală, încercînd să sesizeze înseşi sursele şi dinamica acţiunilor umane, scormonind şi „invadînd" planurile adînci ale psihismului omului care munceşte. Psihologul industrial modern nu se va mai ocupa numai de „examene" (selecţie etc.); faza aceasta, simplă, a recrutării de personal, faza „psihotehnicianului", va fi mai complexă, întrucît astăzi *tot* ce se întîmplă în întreprindere (producţie, control, gestiune etc.) are *şi* dimensiuni psihologice, pe care psihologul are datoria să le abordeze.

Aşadar, în linii mari, sociopsihologul este chemat să urmărească în mediul industrial organizarea şi realizarea ştiinţifică a corespondenţei, a relaţiei *realiste* dintre *firescul uman* (structură biotipologică, personalitate, aspiraţii, nevoi) şi *solicitările în muncă*, cu scopul de a asigura desfăşurarea normală a producţiei fără conturbări, eficienţa la nivel sporit, satisfacţia profesională, micşorarea cheltuielilor şi completa desfiinţare a accidentelor. Conducerea superioară de partid şi de stat urmăreşte consecvent realizarea unei producţii cît mai mari, cu investiţii cît mai mici (în energie umană şi în bani). Aceasta nu este însă posibil decît prin participarea omului, cu toate disponibilităţile lui fizice şi psihice. Dacă, deci, se doreşte micşorarea investiţiilor şi creşterea producţiei, atunci este firesc să se colaboreze numai cu oameni *apţi* pentru sarcinile industriale cerute. Aplicarea raţională a ştiinţei în producţie — recomandare viu repetată de conducerea de partid, permite omului politic şi de stat să utilizeze fonduri mai mari în realizări de ordin social, cultural etc. În acest sens, respectarea principiilor „Omul potrivit la locul potrivit" şi „De la fiecare după capacităţile şi aptitudinile sale", are astăzi nu numai altă pondere, dar şi o semnificaţie amplificată. *De felul cum vom reuşi să înţelegem cît de fundamental este rolul omului în munca industrială, depinde reordonarea criteriilor de organizare a producţiei.*

* Tocmai pentru asemenea conducători sînt tipărite astăzi numeroase lucrări privind conducerea şi organizarea ştiinţifică a întreprinderilor. Şi chiar despre conducător, despre viziunea şi deciziile sale se scrie apreciabil la noi în ţară.

Paralel cu toate acestea, ştiinţa încearcă să precizeze şi problema nocivităţii tehnicii industriale. Omul — care a creat maşina şi tehnica — are motive să se teamă că maşina şi tehnica se întorc împotriva lui? Maşina a fost inventată ca să-i uşureze omului existenţa. Dar cum anume i-o uşurează şi care sînt noile relaţii dintre om şi maşină? Psihosociologul şi ergonomistul explică în mod ştiinţific care este rolul *omului* şi al maşinii, rol nou de ambele părţi. Se precizează, de asemenea, şi ideea creşterii automate a riscurilor în urma evoluţiei complexe a tehnicii; dacă punctul de plecare este cunoaşterea temeinică a omului şi dacă totul este bine gîndit de la început, atunci „tehnica va evolua spre o tehnologie a eliminării riscurilor", ajungîndu-se la o „tehnică a securităţii" (66, p. 2).

De fapt, este oare corect să se vorbească despre efectele nocive ale industrializării? Sînt ele, într-adevăr, efecte? Sau ne aflăm doar în prezenţa unei noi structurări a planurilor psihice, determinată de procesul industrializării? Introducerea automatizării, de pildă, se operează în mod natural, fluent, fără modificări psihice? Să ne amintim de dramele structurate şi trăite de ţesătorii englezi atunci cînd a fost introdusă prima maşină de ţesut! Aşadar, astăzi cel puţin, cînd el există, sociopsihologul se cere consultat *înainte*, şi nu după introducerea reformelor tehnologice, pentru *prevenirea* unor efecte negative ale acestora asupra psihicului muncitorului.

În fond, efectele nocive (zgomot, poluare, praf, vibraţii...) pot fi lesne anulate dacă proiectanţii de maşini şi de platforme industriale i-ar consulta pe specialiştii ergonomişti şi homolaborologi. Şi totuşi, azi, cu „protecţia muncii" continuă încă să se ocupe nu psihosociologul, ergonomistul sau homolaborologul, ci mai mult inginerul. Mai departe, dacă omul este în serviciul societăţii, şi societatea în serviciul lui, tot astfel tehnica industrială este aceea care ar trebui să-l servească pe om, şi nu invers. Pentru a şti ce anume trebuie să i se pună la dispoziţie omului, ce să se producă, omul se cere temeinic cunoscut/descifrat mai ales pe linia aspiraţiilor şi nevoilor. Pentru a înţelege şi ajuta colectivitatea este necesară descifrarea prealabilă a membrilor ei; aceasta în-

țelegem prin formula „Înapoi la om". Uneori din neștiință omul își ignorează dimensiunile sale majore (biologice, psihologice, sociale); umanistul integrat în ampla operă de educație socialistă îl ajută să se înțeleagă pe sine. Apoi, se pare că nocivitatea este prezentă doar la acela care se lasă dominat, care se supune mașinii. Omul cu aptitudini ferme, liber de servituțile proprietății private asupra mijloacelor de producție, dotat cu spirit creator, cu axe interioare bine evoluate și cu pulsiuni către progres este *el* stăpînul mașinii. Omul subordonat unei condiționări sociale care îi scapă, fără suprafață profesională și fără o înțelegere corectă a lumii și a vieții vorbește de nocivitate; dar insul emancipat de dominația unor structuri inumane, înzestrat cu vocație și interes pentru muncă este conștient că congruența dintre societatea oamenilor și „societatea mașinilor" este structurată și dominată de societatea oamenilor, și nu invers.

În aceeași măsură se discută despre binefacerile tehnicii. Dar care este întinderea acestei binefaceri pentru om și, mai ales, care este valoarea promptitudinii utilizării cuceririlor de ordin tehnic? Nu totdeauna se beneficiază de progresul tehnic în ritmul în care acesta are loc. De exemplu: deși tehnica automobilului a evoluat considerabil, deși am ajuns să circulăm cu trenuri pe perne de aer și cu nave supersonice, totuși, în 1974, omul încă se mai înghesuie în vehicule de transport în comun — același om pe care îl proslăvim în foarte frumoase cuvinte. Firește, nu tehnica este vinovată, ci structurile social-economice și politice care o înstrăinează de om, indiferența față de nevoile omului, generată de ele, sau chiar absența spiritului de organizare — adică tot factori umani. Apoi, problema poluării: deși am reușit să facem călătorii interspațiale, deși vorbim de tehnologii avansate, încă nu s-a ajuns să se stăvilească înmulțirea particulelor de praf și fum în atmosferă.

Iată de ce în structura societății degajate de rețeaua relațiilor întemeiate pe concurență și profit și în lumina idealurilor socialismului, programul de aplicații al psihologiei în industrie este perfect îndreptățit și realizarea lui este pe deplin posibilă. Problemele expuse în unele dintre capitolele următoare pot să apară uneori prețioase și pretențioase, dar nici una dintre ele nu cuprinde utopie și sentimentalism ușor. Este indicat însă să se accentueze din capul locului că realizarea unui asemenea program pretinde respectarea a două condiții de bază:

a) O înțelegere *desăvîrșită* din partea conducerilor întreprinderii pentru *întreaga* tematică a psihologiei industriale. Principala cerință a sociopsihologiei industriale o constituie raportarea cuceririlor industriei la om și *punerea lor operativă în practică*, pentru om. În tehnică, o descoperire este, de regulă, imediat exploatată, investindu-se sume apreciabile. Dar cu utilizarea în practică a principiilor psihologiei și științelor sociale, nu se întîmplă același lucru, deși ameliorarea ființei umane și a relațiilor interpersonale are o mult mai mare însemnătate pentru buna funcționare a societății noastre. Cauza scepticismului față de ajutorul ce-l poate da știința umanistă ar trebui căutată în lipsa de informare și a unui contact direct ale conducătorului cu oamenii, lipsa de preocupare față de nevoile oamenilor, adesea vorbăria vană în jurul și *despre* disciplinele umaniste, lipsa de educație științifică, îngustimea orizontului spiritual, superspecializarea „tehnică" ș.a.

b) Prezența unui consilier psihosociolog, cu o temeinică pregătire, cu reale însușiri de organizator și *neîmpăcat cu improvizația*. În activitatea lui, în metodele pe care le utilizează, psihologul își ia o mare libertate în a prelucra, de o manieră personală și intuitivă, unele date; în explorarea psihologică (mai ales la interviu și la observația directă) nu chiar totul este cuantificabil. Rezultatul interpretării/prelucrării are nevoie, totuși, de girul validității; cine i-l conferă? Aci se pune problema nu numai a pregătirii de specialitate, ci, mai ales, a unei orientări largi în problemele naturii umane. Psihologul practician (uzinal etc.) nu se descurcă onorabil numai cu cele adunate de prin cărți, ci cu o configurație interioară specifică. Datoria celui care solicită sau acceptă un post de psiholog practician este deci aceea de a-și răspunde cu totală sinceritate la întrebarea: sînt, oare, psiholog sau am doar cunoștințe de psihologie? De pe această poziție se intuiește că semiînțelegerea, semipregătirea „științifică", jumătățile de măsuri, entuziasmele de comandă, orgoliul, ambițiile deșarte și îndeosebi „moda" psihologiei aplicate sau „halo"-ul ei, aduc o considerabilă risipă de fonduri, de timp și de prestigiu.

* * *

Economiile, de orice fel, se realizează datorită înțelegerii reale și depline a problemelor ridicate de psihologia

industrială a zilelor noastre, precum și cunoștințelor serioase de specialitate. Afirmația aceasta apare perfect valabilă și pentru discutarea *rentabilității* utilizării psihologiei în industrie. Eficiența și rentabilitatea psihologiei industriale nu se poate calcula nici în bani și nici imediat. Psihologia industrială se face utilă treptat și *în timp*. Aci este vorba de transformarea psihicului oamenilor, transformare care nu se realizează decît pe etape, într-un proces îndelungat, care nu poate fi riguros socotit în bani. Încrederea în sine, calmul afectiv, absența stressurilor (acțiuni realizate prin efortul psihosociologului și al diverselor secții ale Serviciului de psihologie și ergonomie uzinală) nu sînt oare factori de eficiență? Acestea sînt aspecte importante ale „grijii pentru om". Dacă sînt respectate măsurile indicate de sociopsihopedagog și de ergonomist, atunci prin relaxarea interioară a muncitorului, vom obține și rentabilitatea mult dorită. Dealtfel aplicațiile psihologiei în industrie au vizat tocmai rentabilitatea. La început se urmăreau doar înguste satisfacții patronale, pe linie de cîștiguri mari. Astăzi muncitorul este cointeresat, iar psihologia este factorul care explică atît conducerii, cît și muncitorului cum se poate realiza beneficiu cu o cît mai mică cheltuială de energie interioară.

În fond, care este legătura, sudura între o „cetate" industrială și *om* în calitatea sa de muncitor? Numai faptul că i se oferă/asigură un loc de muncă? Numai banul și satisfacerea unor nevoi minore? De îndată ce a ieșit pe poarta fabricii, ce mai reprezintă pentru noi acest om? Se pare că, în general, viața de dincolo de poartă n-ar trebui să ne mai intereseze. Profundă și dăunătoare eroare! Nu muncitorul, cu meseria și cunoștințele lui, vine în uzină, ci muncitorul-producător și proprietar, un om, iar datoria întreprinderii, a colectivului de muncă în care lucrează este aceea de a avea grijă *totală* de el, de aspirațiile lui complicate, de nevoile și sufletul lui. Pentru că, *așa* cum îl cultivăm, îl înțelegem și îl cunoaștem pe linia vieții interioare, *așa* îl vom avea și în ateliere și secții. Omul se poartă în secție așa cum se poartă în viață, uzina fiind o verigă importantă în viața lui.

Toate aceste idei corelează puternic cu problema *calității* muncii industriale, cu calitatea produsului. În țara noastră se acordă o însemnătate considerabilă acestei probleme, și una din formele de realizare este organizarea controlului tehnic de calitate. Dispozițiile departamentelor industriale vorbesc de îmbunătățirea continuă a calității producției,

ca de o preocupare de seamă a întregii economii. Problema calității produselor este ridicată în societatea noastră la rang de politică de partid și de stat, iar muncitorul și maistrul sînt chemați să fie primii controlori ai produselor executate. Îmbunătățirea calității produselor nu se poate realiza decît prin ridicarea calității omului însuși. Produsul este fabricat de om sau acesta supraveghează fabricarea lui, ceea ce presupune, înainte de orice, prezența unor aptitudini certe din partea lucrătorilor industriali. Plecînd și de la asemenea idei, avem nevoie, în această nouă și spectaculoasă devenire a omului și a societății noastre, de o fundamentală schimbare de perspectivă: omul nu este unul dintre factorii de producție, ci el este *cel mai de seamă*. Documentele partidului, în special cele ale Plenarei C.C. al P.C.R. din 3—5 noiembrie 1971 au subliniat și subliniază apăsat rolul primordial al omului, al muncitorului ca om *liber* și *conștient* în sporirea producției și productivității muncii, în ridicarea calității producției, ca principală condiție a succesului efortului general de edificare a societății socialiste multilateral dezvoltate. În noile condiții de dezvoltare a țării noastre, „activitatea ideologică educativă devine o puternică forță,... formarea omului nou, cu o înaltă conștiință socialistă, cu un larg orizont de cultură, reprezintă un factor de prim ordin în întreaga activitate de transformare revoluționară a societății..."* Se înțelege că atunci cînd vom reuși să ne pătrundem toți de acest adevăr, ca și de toate implicațiile sale, abia atunci vom realiza adevărata grijă față de om, grijă reală, științific și multilateral manifestată. Ignorarea cu sau fără bună știință a omului reprezintă cea mai condamnabilă și mai păgubitoare dintre toate formele de ignoranță.

De-a lungul anilor s-au cheltuit și se cheltuiesc miliarde pentru psihologia, sociopsihologia și ergonomia industrială. Pentru o himeră, sau pentru ceva absolut necesar?

* Nicolae Ceaușescu. *România pe drumul construirii societății socialiste multilateral dezvoltate*, București, Editura politică, 1972, p. 621.

B.

PROBLEMELE PSIHOLOGIEI INDUSTRIALE

În principiu, datorită evoluției conceptelor, preocupărilor și ideilor despre om și societate, astăzi nu mai putem vorbi de „psihologie" industrială, ci de „sociopsihopedagogie" industrială, totul axat însă pe cunoașterea imediată a vieții și a dinamismelor intime ale omului. Totul pornește de la procesele psihice, de la „individuum", de la formula de personalitate, de la particularitățile interioare. Ele sînt structurile imediate și de bază în afirmarea „persoanei", ele configurează motivațiile și acțiunile comportamentale corespunzătoare, restul supraadăugîndu-se fondului de bază.

În climatul de muncă, motivația și acțiunea se întrepătrund și știința cooperează intens atît la explicația corelațiilor, cît și la obținerea unei eficiențe prin corelări înțelept înțelese și așezate. Într-o întreprindere industrială există o multitudine de profesiuni și este firesc deci ca nu tot personalul să facă același lucru. Diviziunea muncii înseamnă și așezarea după merite/însușiri/aptitudini. Și așa apar problema *orientării* către profesiune (sau grupul de profesiuni) pentru care fiecare este apt, precum și *selecția* pentru activitățile existente, dar pornind tot de la structura de personalitate.

În organizarea sociopsihologică și pedagogică a vieții de astăzi, singurul criteriu mai obiectiv de recrutare pentru muncă rămîne aptitudinea sau complexul vocațional. Dacă intervin și alte criterii atunci schemele se „umflă" neliniștitor, pentru că absența *unui* om cu aptitudini duce frecvent la acceptarea a doi-trei fără aptitudini. Dacă se respectă realmente formula „Omul potrivit la locul potrivit", dacă se duce cu adevărat o strategie a aptitudinii și a vocației, atunci

este și mai puțină nevoie de restructurări periodice de personal — operații considerate de unii ca un „rău necesar" Iată dar că aptitudinea, orientarea și selecția profesională se transformă în adevărate dimensiuni sociale. Este totuși surprinzător că, uneori, încă nu se ține seama în măsura cuvenită de aceste adevăruri.

*
* *

În rîndurile ce urmează sînt prezentate obiectivele de seamă ale sociopsihopedagogiei industriale. Discuția are caracterul unei simple introduceri, ea fiind reluată, cu unele amănunte teoretice și practice, cu prilejul descrierii activității laboratoarelor umaniste uzinale.

1. *Selecția profesională*, cu referire la *toate* categoriile de candidați și lucrători și pentru toate activitățile denumite „muncă". Selecția duce la obiectivul nr. 1 al politicii industriale inteligente: asigurarea concordanței între cerințele profesionale și psihologia individuală.

O parte dintre practicieni obișnuiesc să atribuie unor anumite profesiuni indici mai mari de pondere. În principiu, pare just să arătăm o grijă deosebită în selecție acelor profesiuni care cer investiții mari și un timp îndelungat pentru formarea profesionistului. Totuși, criteriul rămîne eficiența, pentru că ea este aceea care asigură beneficiarului/consumatorului satisfacția căutată. Un zidar (profesie cu indice mic de pregătire) se formează cam în doi ani. Dar el construiește pentru om, și, dacă nu construiește cum trebuie, omul va avea disatisfacții, corelate cu cheltuieli suplimentare. Așadar selecția psihofiziologică nu discriminează după coeficienții de însemnătate a profesiunii.

2. *Orientarea profesională*: a) la școlile/grupurile profesionale și de ucenici, chiar la admitere; b) la institutele universitare (orientare profesională academică), institute care pregătesc cadre pentru industrie. Aici este absolut necesară verificarea aptitudinilor, și nu numai a cunoștințelor (examenul clasic sau chiar examenul docimologic).

În psihologia practică uzinală, la orientarea și selecția profesională nu este indicat să i se *impună*, pur și simplu, candidatului soluția psihologului. Candidatul, plin de ideile și aspirațiile *lui*, se va simți frustrat, neînțeles etc. Este de datoria psihologului să explice, larg și cu răbdare, să lămu-

rească situația psihologică *reală* a candidatului; este deci vorba de sfărîmarea unui eșafodaj de autoaprecieri (deseori cu totul false) despre propria persoană și înlocuirea lor cu idei care exprimă ceea ce este candidatul în realitate. Lupta nu este ușoară, psihologul avînd de înfruntat un întreg „sistem", în care se includ și familia și prietenii etc. Totul se realizează în timp. Iată de ce un examen psihologic (biotipologic) se transformă în *asistență* psihologică, mult mai semnificativă și substanțială decît orientarea și selecția profesională, acțiunea operînd ca un „catharsis". Iată de ce un examen psihologic nu se realizează în 2—3 ore, ci în 3—4 zile.

3. *Alcătuirea profesiogramelor psihologice*: însușirile/aptitudinile necesare pentru fiecare profesiune sau grup de profesiuni și pentru fiecare activitate din industria respectivă, inclusiv cele administrative și de conducere; profile vocaționale. Întocmirea catalogului/inventarului cu profile de aptitudini psihoprofesionale.

4. *Raționalizarea automatizării* prin aplicații psihologice; aplicațiile de tip ergonomic vor fi corelate cu consecințele lor pe plan psihologic. Exploatarea științifică a criteriilor de psihologie inginerească utilizate în mediul industrial.

5. *Raționalizarea muncii din birouri*, plecînd de la datele psihologiei și psihofiziologiei ființei umane și de la date reale privind aspectul somatic al personalității.

6. *Organizarea protecției muncii* pe baze științifice, prin aplicarea principiilor generale și speciale ale psihofiziologiei persoanei. Articularea științifică a sistemelor de relații om-mașină, om-echipament, om-loc de muncă, om-solicitare, om-randament. Rezolvarea *psihologică* a problemelor de securitate a muncii/muncitorului — și eforturi pentru asigurarea unei fiabilități certe.

7. *Studiul științific și sistematic al accidentelor de muncă*; cauze; motivație pe linie fiziologică, psihologică și psihofiziologică; motivație „obiectivă"; rolul factorului uman în accidente; riscul de accidente și psihologia acceptării/respingerii riscului; influența vîrstei, sexului, anilor de muncă, aptitudinii; înclinarea/predispoziția pentru accidente (accidentabilitate); prognoză; categorii de accidente (uzinale, de exploatare etc.); rolul psihologiei în *prevenirea* accidentelor; fișa abaterilor mărunte; fișa de accident.

În perioada de aclimatizare și informare a psihosociologului uzinal, se pot începe, nemijlocit și operativ, studiile privind dosarele de accidente pe ultimii 3—5 ani.

8. *Organizarea unui Serviciu uzinal de psihologie și ergonomie* în cadrul și pentru nevoile întreprinderii. Organizare *completă*, pentru a se răspunde operativ și eficient la multiplele probleme ridicate de și prin factorul uman.

9. *Raționalizarea examenelor de admitere* prin adoptarea criteriilor științifice moderne: a) la institutele departamentului/ministerului; b) la școlile de ucenici și grupurile profesionale.

Paralel cu examenul clasic, se aplică 1) teste psihologice (gîndire logică, gîndire tehnică, aptitudini motrice etc.) și 2) teste docimologice (de cunoștințe). Cei admiși sînt supuși pe parcurs unui examen psihologic *complet* (prin laboratoarele psihologice ale grupurilor școlare profesionale și prin cabinetele psihologice de pe lîngă institutele de învățămînt superior), alcătuindu-se pentru fiecare profilul și dosarul psihotehnic respectiv, fiind sistematic și periodic urmăriți prin laboratorul psihologic industrial din momentul intrării în producție.

10. *Organizarea științifică, pe baze psihologice, a întregului învățămînt uzinal* (calificare, perfecționare, promovare, reciclare etc.). Ergonomia didactică și ergonomia materialului didactic. Selecționarea psihologică și docimologică a cadrelor didactice. Formarea psihoprofesională a adolescenților și tinerilor. Problema deprinderilor profesionale. Educația pentru securitatea muncii.

11. *Examinarea psihologică a tuturor angajaților în funcțiune astăzi*, prin intermediul laboratorului psihologic uzinal și prin eforturile laboratoarelor ce se vor mai înființa. În „fișa" (profilul, dosarul) fiecărui lucrător se înscriu toate datele cu referire la individ (realizări pozitive, accidente, defecțiuni, promovări, recuperări...). Alcătuirea „fișierului documentar uman" (sub aspectul psihologic și psihosociologic) pentru *întreaga* rețea a industriei respective este cel de-al doilea mare obiectiv al psihosociologului industrial. Este vorba, așadar, nu numai de selecționare sau de orientare, ci și de *o verificare a aptitudinilor* la personalul existent. Conducerea primește tabele cu „realitatea" psihologică a uzinei, avînd a decide o reorientare, o restructurare, o reciclare etc.

12. *Articularea metodelor de psihodiagnostic*, pentru selecția și orientarea profesională, pentru verificarea aptitudinilor, pentru „ergonomizarea" acțiunilor umane, pentru examenele docimologice și psihologice la admiterea în șco-

lile ministerului, pentru asistenţa psihologică şi, în plus, pentru rezolvarea *tuturor* problemelor ridicate de specificul industriei în chestiune.

13. *Organizarea ştiinţifică a asistenţei psihologice* în vederea asigurării unui echilibru interior, a unei securităţi emoţionale şi a unei dezinhibiţii pe plan afectiv. Lichidarea conflictelor interioare, a neînţelegerilor maritale, a dezordinilor la nivelul afectiv şi, mai ales, a disatisfacţiilor profesionale, care influenţează negativ procesul de muncă şi care contribuie la scăderea randamentului. Studiul paralel al *motivaţiei* în muncă, inclusiv descifrarea aspiraţiilor, nevoilor, intereselor, gusturilor şi dorinţelor (profesionale şi extraprofesionale).

14. *Realizarea unui program minimal de psihosociologie industrială* prin organizarea ştiinţifică, pe baze realiste (plecînd de la psihologia persoanei, de la tipurile de personalitate, avînd în vedere şi unele tendinţe psihopatologice) a *relaţiilor interumane*, orizontale şi verticale: relaţia lucrător-lucrător, lucrător-maistru, lucrător-inginer, lucrător-administraţie, lucrător-conducere, inginer-conducere etc. Anchete sociopsihologice, studii sociometrice, sociograme; aspectele psihologice ale cointeresării, stimulărilor şi ataşamentului faţă de muncă şi întreprindere; studiul fenomenului de „acceptare“ şi de „respingere“; şedinţe de „brainstorming“ şi de „sensitivity training“; organizarea pe baze psihologice a şedinţelor, mitingurilor, timpului liber.

În această acţiune, psihologul industrial colaborează strîns cu sociologul, cu pedagogul şi cu asistentul social. Dealtfel, sociologul şi sociopsihologul industrial au — în acest vast program în legătură cu muncitorul, cu producţia şi cu eficienţa — un rol de seamă şi bine precizat (a se vedea lucrările şi îndrumările sociopsihologului român Traian Herseni), orientat către organizarea ştiinţifică generală a tuturor sectoarelor dintr-o cetate industrială.

15. *Alcătuirea repertoriului de tipuri psihologice de muncă*: superficialul, zelosul, aptul, revendicativul, provocatorul de încurcături şi de accidente, întreprinzătorul, organizatorul, grijuliul în muncă, chiulangiul, invidiosul, parazitul, „insul care-se-află-în-treabă“, „insul care-face-treabă“, scrupulosul (comportamentul poate genera accidente şi risipă de material în anumite situaţii unde se cere o decizie rapidă), indecisul (care întîrzie măsurile eficace), tipul de cercetător ştiinţific uzinal, plimbăreţul de la un atelier la altul etc.

16. *Considerarea ştiinţifică şi rezolvarea psihologică a multiplelor probleme ridicate de climatul industrial*: fenomenologia psihologică a procesului muncii (analiza); problema autorităţii şi a stilului în conducere; psihologia şefului; adaptarea/inadaptarea la muncă; succes/insucces în muncă şi în profesiune; „profesiune“ şi „carieră“; oboseala (fizică şi intelectuală); plictiseala, monotonia (abordare psihologică); limitele psihice ale capacităţii de efort; ritmul muncii (tempo) pentru fiecare profesiune, sau grup de profesiuni; psihologia deciziei; metodologia psihologică a muncii cu oamenii; problema învăţării şi munca; pedagogia muncii; educaţia adulţilor; relaţia interese-aptitudini-satisfacţii; stabilitatea/instabilitatea personalului (abordare psihologică); absenteismul (motivaţii psihologice); categoriile de comportament uzinal; problemele recuperării; handicapaţii; orarele, programele, pauzele, timpul liber*; oscilaţiile în muncă; psihologia conflictelor uzinale şi în teren; munca individuală, munca în echipă (microgrup, macrogrup); problema rebuturilor; psihologia schimburilor (de zi, de noapte); abordarea psihologică a studiului mişcărilor şi al motilităţii generale; studiul psihologic al influenţelor sculelor şi maşinilor; aspectele psihologice ale lucrului „la bandă“ şi ale automatizării; influenţa psihologică a mediului ambiant (culoare, temperatură, zgomot, praf, vibraţii, muzică); estetica industrială; rolul psihologic al camaraderiei şi al colegialităţii; problema psihologică a răspunderii la locul de muncă şi faţă de bunul mers al întregii întreprinderi; aspectele psihologice ale inspecţiei în muncă şi ale controlului de calitate; înstrăinarea de muncă; libertatea muncii; munca, proces psihosocial; semnificaţia socială a alegerii celei mai indicate profesiuni etc.

Foarte multe sugestii şi începuturi de rezolvare pentru o bună parte din temele enunţate mai sus se degajă din acţiunea de rezolvare a multora dintre preocupările majore enunţate sub 1—15, totul fundamentat pe consideraţii de psihologie evolutivă şi diferenţială.

* Cînd dorim să stabilim orare industriale, programe, pauze etc. nu este indicat să ne ghidăm după rezultatele cercetătorilor străini. Este necesar să plecăm de la realitatea *noastră*, de la specificul *nostru*. Aceasta constituie una din sarcinile de bază ale psihosociopedagogului şi psihoergonomistului uzinal. Ce *mi* se potriveşte? Ce este valabil pentru *mine?* În fond, „procesul de producţie“ poate fi, în mare, acelaşi pretutindeni, dar la multe niveluri el este puternic influenţat de specificitatea locală şi de factori etnopsihologici.

17. *Organizarea științifică a psihoergonomiei industriale.* Aspectele *psihologice* ale ergonomiei de concepție și ergonomiei de corecție. Psihologia inginerească; ingineria factorilor umani. Articularea psihoprofesiogramelor prin studiul atent al sistemelor om-mașină, om-loc de muncă etc.

Precizarea psihomicroergonomiei: caracteristicile psihologice ale cadranelor, contoarelor, instrumentelor de control; dispunerea psihologică a ordinii comenzilor mașinilor, poziția în spațiu, culoarea, natura indicatorilor (vizuali, auditivi etc.), forma și mărimea lor; toate acestea sînt adaptate nu plecînd de la considerații tehnice, ci de la antropofiziopsihologia umană, de la biologia sa, pentru o cît mai eficace detectare, discriminare și interpretare a diverselor semnale. Psihoergonomia sistemelor; proiectarea mașinilor pleacă de la caracteristicile persoanei și de la rezonanțele pe care elementele diverselor sisteme le pot avea în psihism.

18. *Organizarea documentării și informației* privind activitatea umaniștilor industriali (psiholog, sociolog, pedagog, psihoeconomist, etnopsiholog, sexolog etc.). Această acțiune ar reveni, după părerea noastră, consilierului psiholog departamental, asistat de un documentarist.

Preocuparea informațională — cel dintîi stadiu al acțiunii — nu se rezumă însă la organizarea documentării umaniștilor uzinali, ci se urmărește și difuzarea largă a datelor sociopsihopedagogice în legătură cu oamenii care muncesc. În acest sens, Serviciul uzinal de psihologie și ergonomie, precum și eventualul consilier psiholog departamental sînt chemați să difuzeze informațiile în legătură cu toate problemele urmărite de umanismul uzinal și homolaborologie, inclusiv realizările și, mai ales, *măsurile* luate pentru o eventuală calculare a rentabilității activității umaniștilor. În plus, din acest sector informațional ar mai face parte și înființarea unor biblioteci de specialitate (de două tipuri: una la consilierul departamental și cealaltă la Serviciul umanist uzinal) unde atît personalul umanist, cît și masa angajaților întreprinderii pot găsi date lămuritoare privind tematicile urmărite de cele zece laboratoare ale Serviciului de psihologie și ergonomie. În vederea evitării unor confuzii informaționale cu referire la aplicațiile psihologiei și psiho ergonomiei și mai ales, pentru a se realiza economii, pare indicat ca primul pas al raționalizării informării să fie alcătuirea unui fișier (pe autori și pe probleme) cu toate lucrările

românești din acest domeniu, cîștigîndu-se timp în documentare și cercetare.

19. *Organizarea științifică a desfacerii produselor* — prin aplicarea metodelor și datelor furnizate de sociologie, de psihologia persoanei, de psihologia economică, de creiologie (știința nevoilor umane), de marketing. Astăzi procesul (aparent) simplu de vînzare-cumpărare nu mai este un act minor de schimb sau o simplă acțiune comercială oarecare, ci o problemă de relații interpersonale, cu largi și multiple implicații. Datorită condițiilor noi și evoluate de viață aduse de socialism, s-a conturat ferm o sociopsihologie a desfacerii bunurilor produse de industrie. Psihologia vînzătorului, psihologia cumpărătorului, psihologia reclamei, prezentarea produselor în funcție de nivelurile vieții intime individuale și colective, organizarea psihologică a magazinelor, centrelor și locurilor de desfacere..., toate acestea sînt rezolvate *nu* la întîmplare, după rutină, ci *la nivel științific.* Asemenea probleme n-au rămas doar în cărțile de specialitate, ci le întîlnim acum la tot pasul în viața noastră. În sens ergonomic, vînzarea-cumpărarea reprezintă un adevărat „sistem", a cărui eficiență este, în bună parte, asigurată de psihologia și de designerul industrial, pentru că, în foarte largă măsură, strategia desfacerii produselor se axează pe factorul uman, constatare dealtfel banală, dar surprinzător de neglijată, cu consecințe care înseamnă, destul de des, pierderi considerabile de bani, timp și prestigiu industrial.

20. *Raționalizarea activității în centrele și serviciile de cercetări,* dependinte de complexul central sau departamentul industrial respectiv. Corelația dintre cercetarea științifică și producție este, în perioada actuală, un adevăr care nu mai are nevoie de demonstrații ample. Cercetarea face parte din însăși organizarea producției și, în acest sens, psihologia este solicitată și în conturarea rațională a activității cercetătorului științific. Astfel: a) se elaborează profesiograma psihologică a omului de știință; b) se organizează științific condițiile de muncă în centrul de cercetare; c) se inventariază particularitățile psihice ale cercetătorului științific existent și se alcătuiește dosarul său „biotipologic"; d) se închează metodele de examinare psihologică a întregului personal din centrele de studii; e) i se asigură omului de știință o igienă mintală normală. În definitiv, industria sau departamentul industrial respectiv investește apreciabile fonduri pentru cercetarea științifică; or, eficiența nu va putea fi asigurată

decît prin considerarea rațională și realistă a factorului uman din centrele de cercetări. Mai departe, organizarea științifică a centrelor de cercetări și a activității omului de știință se aliniază principiilor moderne de „scientică" (știința despre știință).

21. *Asigurarea unui flux normal în primirea echipamentului industrial și a materiei prime.* Majoritatea industriilor nu-și fabrică singure echipamentul — mașinile-unelte respective — și nici nu fac explorări pentru obținerea directă a materiei prime. De aci, o diversitate de departamente și de complexe industriale care procură altor departamente și unități de producție echipament și materie primă. Foarte des însă, industriile beneficiare nu-și pot îndeplini sarcinile tocmai din pricina dereglării fluxului de predare — de către furnizor — a echipamentului industrial și a materiei prime. Analizînd situația, verigă cu verigă, nu rareori se constată că acele cauze „obiective" sînt doar camuflări inabile și că *adevăratele* motive care împiedică pe furnizor să livreze produsele contractate sînt: *lipsa de aptitudini psihoprofesionale*, nepăsarea, neglijența, absența spiritului de organizare și de bună conducere, vederi înguste etc., adică tot *factorul uman* are de răspuns și aici. De pe această poziție, pentru a-și asigura *propria sa eficiență*, are beneficiarul dreptul/datoria să-și extindă investigațiile psihologice și asupra colectivelor umane ale furnizorului? Aceleași probleme le poate ridica și acel beneficiar care, la un moment dat sau prin însăși structura lui organizatorică, devine și furnizor. Dacă am lua numai exemplul vastelor campanii de construcție de locuințe, am putea trage nu o dată concluzii puțin îmbucurătoare: lipsa însușirilor psihoprofesionale se traduce în livrarea de către diverse industrii, la diverși constructori, a unei largi game de produse, care însă nu sînt corespunzătoare din punct de vedere al calității, ceea ce provoacă numeroase nemulțumiri și vii proteste din partea locatarilor. Ceea ce este mai grav este faptul că asemenea situații afectează economia națională, pierzîndu-se bani și timp.

*
* *

Organizarea activității practice a serviciului uzinal de psihologie și de ergonomie nu are loc după principii generale, fixe și rigide. Nu este vorba de o singură formulă, valabilă pentru toate organizațiile, platformele, „cetățile" și situațiile industriale. Psihosociologul și psihoergonomistul pleacă de la grupurile de profesiuni din întreprinderea respectivă; va fi, desigur, o parte comună de organizare, indiferent de profilul întreprinderii, dar vor interveni diferențieri după natura produselor, după fluxurile tehnologice, după anumiți factori socioeconomici etc.

C.

ORGANIZAREA ACTIVITĂȚII DE PSIHOLOGIE INDUSTRIALĂ

O asemenea acțiune, privind descifrarea multilaterală a omului care muncește și raționalizarea efortului uman în vederea progresului economiei naționale, ar putea fi declanșată în urma unui act legal precis. Presupunînd că ministerele care se axează pe munca și producția industrială acceptă utilizarea științelor despre om în scopuri utilitare, se poate emite o decizie, un act de constituire și de declanșare a întregii acțiuni. Propunem în paginile următoare un proiect de organizare operativă a activității din domeniul psihologiei industriale, proiect care, în același timp, cuprinde *în linii mari chiar programul de lucru* al umaniștilor uzinali. În propunerile care se fac mai jos, autorul pleacă de la convingerea că întreprinderea unei acțiuni unitare și bine organizate la toate nivelurile a activității în domeniul psihologiei industriale impune stabilirea riguroasă nu numai a coordonatelor și principiilor de organizare și conducere, ci și stabilirea amănunțită a măsurilor practice privind dimensionarea colectivelor de umaniști uzinali, programul lor de lucru, formarea și perfecționarea pregătirii cadrelor, dotarea și amplasarea laboratoarelor etc.

Plecînd de la aceste considerente, autorul își permite să prezinte un proiect de organizare a psihologiei industriale care, desigur, poate fi deschis oricăror altor idei și care poate face obiectul unor discuții largi în întreprinderi, centrale, ministere în scopul îmbogățirii și adaptării lui la variatele condiții ale unităților industriale.

Proiect de organizare operativă a psihologiei industriale

În vederea asigurării unui acord cît mai deplin între factorii om-muncă-producție-întreprindere;

pentru o facilitare a integrării profesionale a tuturor categoriilor de lucrători ai ministerului în strictă conformitate cu aptitudinile și biotipul individual;

pentru evitarea insatisfacțiilor profesionale și prevenirea accidentelor de muncă;

pentru selecționarea, orientarea, reorientarea și readaptarea profesională pe baze științifice a personalului de toate categoriile;

pentru folosirea cît mai eficientă a forței de muncă;

pentru utilizarea, în toate sectoarele de activitate ale ministerului și ale centralelor și unităților sale, a principiilor psihosociologiei, psihopedagogiei, psihoergonomiei, psihologiei inginerești, precum și ale tuturor celorlalte discipline științifice care se ocupă de om;

în vederea articulării unor monografii și a profesiogramelor psihologice (aptitudinile cerute de exercitarea fiecărei profesii), se propune:

1. Înființarea în cadrul ministerului, pe lîngă direcția.......... .... a unui

SERVICIU DE PSIHOLOGIE ȘI ERGONOMIE

cu sediul în București, în localul ministerului (sau la localul .....), serviciu care va avea de realizat programul enunțat mai sus, studiile și cercetările necesare îndeplinirii unui asemenea program, tematicile ce vor fi abordate, tehnicile de lucru și *coordonarea* sistematică și științifică a *întregii* activități de psihologie și ergonomie pentru *toate* centralele și unitățile noastre, din întreaga țară. Se propune ca tov........ (numele .... să fie încadrat începînd cu data de și titlurile academice)
.... , la SERVICIUL DE PSIHOLOGIE și ERGONOMIE, în funcția de ...., cu titlul de CONSILIER PSIHOLOG și cu o remunerare de......... lei lunar.

Tov...............este............................ în (psihologie, (licențiat, doctor) sociologie),.... posedînd diploma de ...., (licențiat, doctor) nr. ...... din anul......, are vechimea necesară ocupării acestui post și îndeplinește condițiile de pregătire și de stagiu prevăzute în nomenclatoarele institutelor științifice de specialitate.

Reprezentanța în minister a acestui serviciu va fi, provizoriu, constituită din: consilierul psiholog al ministerului (consilier care este șeful întregii activități și răspunde de ea), un psiholog cu studii superioare, un sociolog cu studii superioare, un psihopedagog cu studii superioare, un psihoergonomist (inginer sau.....), un secretar și o dactilografă.

Încăperile necesare urmează să fie asigurate de Direcţia..........

Începînd cu data înfiinţării (........197..), *toate* problemele de psihologie a muncii, de psihoergonomie şi ale muncitorului urmează a fi automat repartizate acestui serviciu, care va trebui să fie prezent în toate acţiunile şi comisiile unde se iau hotărîri în legătură cu omul care munceşte şi cu organizarea activităţii acestuia (angajare, menţinere în post, restructurare, ridicarea categoriei, diverse şcolarizări, promovări în muncă, accidente etc.), precum şi în toate conjuncturile şi activităţile legate de măsurile de raţionalizare/organizare a muncii şi a proceselor tehnologice, a locului de muncă, a utilizării optime a maşinilor/uneltelor etc. La toate analizele privind cauzele accidentelor de muncă va lua parte şi un delegat psiholog, iar cu prilejul înfiinţării de noi secţii în centralele şi unităţile industriale ale ministerului, psihologul va fi totdeauna consultat, pentru evitarea risipei de fonduri şi pentru a se asigura eficient, *chiar de la început*, activităţile viitoare. Recomandarea rămîne valabilă şi pentru cazul noilor construcţii industriale ale ministerului.

Tot de la data înfiinţării, acest serviciu va începe, secondat de un laborator psihologic central, precum şi de alte laboratoare ce se vor înfiinţa operativ:

a) alcătuirea profilului biotipologic şi a dosarului psihologic şi medical al elevilor tuturor categoriilor de şcoli şi grupuri şcolare ale ministerului, inclusiv organizarea examenelor de admitere în şcoli şi la diverse cursuri pe criterii psihologice (aptitudini, aptitudinea de a se instrui etc.) şi docimologice (teste ştiinţifice de cunoştinţe şcolare, pentru anularea subiectivităţii corpului didactic examinator);

b) studiul accidentelor de muncă pe ultimii 3—5 ani, în întreaga ţară, care au avut loc la centralele şi unităţile ministerului;

c) anchete psihosociologice şi psihosociograme la şcoli, la personalul din minister, la unele centrale şi la unele unităţi din ţară;

d) studiul ştiinţific al *fiecărui* loc de muncă, studiu care să nu depăşească 8 luni pentru toate locurile de muncă;

e) articularea unor monografii şi a psihoprofesiogramelor pentru fiecare dintre profesiile exercitate (în minister, la centrale şi la unităţile industriale); activitatea nu poate depăşi termenul de 12 luni;

f) studiul sistematic şi amănunţit al amplasamentelor viitoarelor laboratoare şi servicii de psihologie-ergonomie în ţară, prin deplasări organizate la toate unităţile şi centralele din ţară ale ministerului.

2. La aceeaşi dată (...... 197....) urmează să se înfiinţeze, de către şi în cadrul serviciului ministerial de psihologie şi ergonomie, un LABORATOR PSIHOLOGIC-ERGONOMIC CENTRAL, care va efectua studii şi cercetări în toate centralele şi unităţile din ţară şi va asigura examinările psihologice şi aplicaţiile psihoergonomice,

psihosociale şi psihopedagogice într-o zonă care va cuprinde centralele şi unităţile din judeţele..

Avînd în vedere că acest laborator central, cu sediul în Bucureşti, str................, în clădirea..........., va avea şi sarcina de prelucrare ştiinţifică *operativă* a *tuturor* materialelor ce se vor colecta de la centralele şi unităţile din întreaga ţară (prin laboratoarele zonale/individuale şi prin cercetări proprii), el urmează să fie încadrat cu următorul personal:

1 conducător psiholog, cu studii superioare
3 psihologi cercetători, cu studii superioare
15 psihometricieni, cu studii liceale
2 psihoergonomişti, cu studii superioare de...... (ingineri)
1 sociolog, cu studii superioare
1 psihopedagog, cu studii superioare
1 economist, cu studii superioare
1 etnopsiholog, cu studii superioare
1 specialist în măsurători biometrice, cu studii superioare
1 medic (medicină generală, neuropsihiatrie şi endocrinologie)
1 sexolog, cu studii superioare
1 specialist în psihologie inginerească, cu studii superioare
1 neurocibernetician, cu studii superioare
2 asistenţi (asistente) sociali, cu studii speciale
1 secretar
1 contabil
1 estetician industrial (designer)
1 merceolog
1 dactilografă pentru secretariat
1 dactilografă pentru maşinile de reprodus
1 bibliotecar-arhivar
1 desenator, cu aptitudini de pictor
1 mecanic pentru maşinile de reprodus
1 inginer electronist, pentru maşinile electronice de calcul
1 portar
3 femei de serviciu

Acestui personal (46 de oameni) i se adaugă treptat: şofer (pentru laboratoarele auto volante), electrician, tîmplar, lăcătuş-mecanic — plus acei specialişti pe care îi va reclama activitatea întreprinsă, activitate care va trebui desfăşurată operativ, pentru ca rezultatele să fie imediat cunoscute, difuzate şi aplicate.

Întregul program de activitate (probleme, tehnici de lucru, cercetări etc.) va fi articulat de către serviciul ministerial central de psihologie şi ergonomie, serviciu care are şi sarcina selecţionării personalului labo-

ratorului central și al laboratoarelor zonale, inclusiv coordonarea și supravegherea tuturor acțiunilor proiectate și întreprinse.

Activitatea laboratorului central se realizează pe secții, și anume: psihometrie (cu toate sectoarele ei); psihosociologie; psihologia aptitudinilor; sociologia și economia organizării muncii; aspectul medical al aptitudinilor; psihopedagogie, pentru învățămînt și pentru întreprinderi; psihoergonomie și psihologie inginerească; biometrie/antropologie profesională; psihosociologia accidentelor de muncă; etnopsihologie uzinală; sexologie uzinală; psihoeconomie uzinală; neurocibernetică profesională; motivațiile acțiunilor umane; studiul nevoilor și aspirațiilor umane; psihologia tineretului muncitor; psihologia și integrarea femeii muncitoare; psihosociologia oboselii și monotoniei în muncă; aspectele psihologice ale protecției muncii și organizarea ei; docimologie; probleme speciale (ritmul în muncă, timpul liber, tipurile de muncitori, asistența psihologică uzinală, psihosociologia conducerii întreprinderii, tipologia conducătorilor etc.). Serviciul ministerial de psihologie și ergonomie poate modifica, după nevoi, structura sectoarelor și acțiunilor științifice.

Acest laborator central va fi operativ înzestrat cu tot echipamentul științific și cu mobilierul necesar, conform normelor elaborate de Serviciul ministerial de psihologie și ergonomie.

În așteptarea dotării, laboratorul central va începe imediat anchete și experimente în școlile ministerului, cu metodele operative de tip „creion-hîrtie" și cu chestionare adecvate.

Laboratorul central va fi instalat într-un local corespunzător, cu birouri pentru fiecare specialist și cercetător, cu încăperi pentru psihometricieni, cu săli de examinare (mari și mici), cu camere speciale pentru instalarea aparatelor, cu lumină fluorescentă, cu izolările fonice adecvate, neputîndu-se depăși 30 de decibeli. Aceleași condiții vor fi asigurate și pentru laboratoarele zonale/individuale menționate la punctul 3.

3. În vederea înființării unor laboratoare zonale (sau individuale), pe centrale sau pe unități industriale, Serviciul ministerial de psihologie și ergonomie va organiza, la București, sau în altă localitate, începînd cu data de............., *cursuri pregătitoare* pentru viitorii psihometricieni și tehnicieni în psihoergonomie, care vor lucra atît în laboratoarele zonale, cît și (uneori) în laboratorul central. Înainte însă de organizarea acestei acțiuni, consilierul psiholog al ministerului va reuni pe toți psihologii și ergonomiștii astăzi în funcțiune la diverse centrale și unități din țară, în vederea unei reselecționări și structurări pe baze strict științifice.

Fiecare laborator zonal/individual cuprinde, în afară de un local adecvat și de întregul echipament științific și administrativ, următorul personal *minimal* și provizoriu ca număr:

1 conducător psiholog, cu studii superioare și cu cunoștințe suplimentare de sociologie, pedagogie și psihoergonomie
1 psihosociolog, cu studii superioare
1 psihopedagog, cu studii superioare
1 biometrician (antropolog), cu studii superioare
1 psihosexolog, cu studii superioare
1 psihoeconomist, cu studii superioare
1 etnopsiholog, cu studii superioare
1 medic, cu cunoștințe de psihologie
1 psihoinginer
5 psihometricieni
1 secretar
1 bibliotecar-documentarist-arhivar
1 asistent(ă) social
1 femeie de serviciu

Echipa aceasta, constituită din 18 oameni, este prevăzută pentru unități de 3 000 de muncitori și 1 000 de școlari. Echipa poate fi mărită în funcție de numărul de muncitori și de școlari din grupurile profesionale.

În fiecare grup școlar profesional va activa un psihosociolog, care va colabora cu laboratorul zonal de psihologie și ergonomie. În cazul cînd în zona respectivă sînt mulți școlari și nu există laborator zonal, atunci, prin grija Serviciului ministerial de psihologie și ergonomie, vor fi organizate laboratoare speciale școlare, cu personalul necesar și cu tot echipamentul (inclusiv localul), pentru a putea răspunde operativ la toate problemele puse de formarea viitorilor muncitori.

Pentru formarea cadrelor de psihometricieni (tehnicieni în mînuirea echipamentului științific al laboratoarelor), unitățile și centralele mai jos indicate...
vor trimite, la data de..........., la București sau în localitatea care se va indica, pentru un instructaj științific de 8 luni, cîte........ lucrători, aleși cu grijă, care să aibă studiile necesare (liceu sau o școală tehnică) și, dacă este posibil, să se poată descurca într-o limbă străină, cel puțin pentru lectură. Candidații vor fi supuși unui examen psihologic prealabil de către serviciul ministerial de psihologie și ergonomie, cei inapți putînd fi trimiși înapoi la unități și înlocuiți cu alții.

Cazarea va fi asigurată de către minister, prin organele locale, iar întreaga cheltuială revine centralei și unității respective.

Programul cursului se redactează în timp util de către Serviciul ministerial de psihologie și ergonomie, pe linia tematicilor și tehnicilor

deja enunțate în articolele anterioare. Cursul este organizat, condus și predat prin grija Serviciului ministerial de psihologie și ergonomie, asistat de către personalul pe care-l va indica, plus specialiști din afară, solicitați la propunerea serviciului ministerial.

Numărul de cursanți va fi fixat de către serviciul ministerial, în funcție de capacitatea localului unde vor fi ținute cursurile. Este de dorit ca fiecare *unitate* industrială să-și aibă cursantul ei.

La terminarea cursului de pregătire, absolvenții vor fi încadrați în viitoarele laboratoare zonale/individuale de psihologie și ergonomie, care vor lua ființă efectiv printr-o nouă decizie ministerială și care vor începe să activeze scurt timp după încheierea perioadei de pregătire. Programul de activitate al laboratoarelor zonale/individuale, coordonarea și supravegherea lor cad în sarcina Serviciului ministerial de psihologie și ergonomie, care va face, în ultimă instanță, și propunerile pentru încadrare și remunerare, știind că absolvenții cursului de pregătire pot fi încadrați într-o clasă superioară, la propunerea Serviciului ministerial de psihologie și ergonomie.

Absolvenții cursului nu sînt denumiți „psihologi", ci tehnicieni-psihometri, cu o activitate auxiliară bine precizată, ei fiind ajutoarele prețioase ale psihologului specialist și ale celorlalți umaniști uzinali.

Laboratoarele zonale vor fi la dispoziția unităților dintr-o anumită zonă, și anume:

— laboratorul din. . . . . se ocupă de unitățile din județele. . . . . . ;

— etc. etc. (aci se vor înșira celelalte laboratoare zonale, cu sferele lor de activitate).

Organigrama definitivă și sintetică, în care vor fi prevăzute toate laboratoarele zonale, precum și cele ale unităților, va fi întocmită atunci cînd ministerul va crede de cuviință, dar nu mai tîrziu de 6 luni de la adoptarea prezentului proiect în urma consultării cu Serviciul ministerial de psihologie și ergonomie.

Serviciul ministerial se va deplasa, paralel cu desfășurarea cursului de informare, la toate centralele și unitățile unde se proiectează înființarea de laboratoare, pentru a studia pe teren și a purta discuții cu privire la problema localului și condițiilor de desfășurare normală și fără cheltuieli inutile a activității de psihologie și de psihoergonomie uzinală. În acest sens, tuturor centralelor și unităților li se vor trimite, prin grija Serviciului ministerial, instrucțiuni lămuritoare.

Pentru buna desfășurare a acestui curs pregătitor, se vor numi, din vreme, 2 secretari ai cursului și o dactilografă, iar pentru pregătirea operativă și concomitentă a tuturor categoriilor de documente științifice necesare cursului se va asigura o mașină de multiplicat. Testele, chestionarele și toate imprimatele necesare vor fi pregătite în timp util, pentru a nu se stînjeni desfășurarea normală a cursului.

La anumite intervale (eventual din 6 în 6 luni), vor fi organizate simpozioane, cu o durată de minimum 15 zile, pentru ținerea la curent a psihometricienilor, psihologilor și tuturor umaniștilor uzinali cu cele mai noi date științifice. Iar Serviciul ministerial va redacta, periodic, broșuri cu informații și instrucțiuni noi în domeniul preocupărilor propuse. Se recomandă redactarea unui FORUM, care să conțină date noi și sugestii utile activității celor cu preocupări științifice.

4. Problemele propuse a fi realizate de către Serviciul ministerial de psihologie și ergonomie, de către laboratorul central de psihologie și ergonomie și de către laboratoarele zonale sau individuale sînt abordate cu tehnicile utilizate pe plan mondial: observația directă, studiul la locul de muncă, interviul, chestionarele, anchetele, testele, aparatele, protocoalele, documentele practice, profilele psihologice/biotipologice, măsurătorile biometrice etc.

Echipamentul științific (imprimate, aparate...), precum și instalațiile speciale vor fi operativ asigurate prin solicitarea din vreme a spațiului tipografic necesar, prin organizarea executării unor piese în atelierele unităților ministerului, prin comenzi la întreprinderile și instituțiile științifice românești și la cele de peste hotare. Se recomandă ca mai întîi să fie utilizată experiența românească, pentru a se evita cheltuieli care necesită valută. În cazul unor comenzi masive peste hotare, este indicat ca, în prealabil, specialiștii Serviciului ministerial de psihologie și ergonomie să se deplaseze personal la firmele producătoare, pentru demonstrații la fața locului.

Activitatea de psihologie și de psihoergonomie poate începe în momentul cînd toate categoriile de laboratoare au fost organizate conform normelor propuse de Serviciul ministerial.

Numărul de imprimate, seturile de aparate, precum și comenzile speciale vor fi hotărîte de către Serviciul departamental, în așa fel încît să se asigure necesarul pentru realizarea orientării școlare și profesionale, a selecției și a verificării aptitudinilor tuturor oamenilor muncii (indiferent de poziția lor în schemă), precum și a problemelor propuse în tematica generală a Serviciului ministerial. Pînă la punerea la punct a pregătirii psihometricienilor și a metodelor psihometrice, Serviciul ministerial și laboratorul central atacă, îndeosebi în grupurile școlare profesionale ale ministerului, diverse probleme de psihologie și de psihosociologie (atitudinea față de muncă, față de cîștigarea existenței etc.), materialul urmînd să servească drept demonstrații la cursul pregătitor pentru psihometricieni.

Pentru studii pe teren, pentru examinări, verificări de aptitudini, profile, dosare psihologice școlare etc., școlile, centralele, unitățile și direcțiile/serviciile din minister vor pune la dispoziția Serviciului minis-

terial şi a laboratorului central toate persoanele programate a fi cercetate (şcolari, muncitori, funcţionari din birouri etc.).

5. Tehnicile ştiinţifice de lucru nu vor fi rigide şi nu este de dorit nici ca ele să aibă un caracter *ne varietur*. Prin grija Serviciului ministerial şi a laboratorului central, vor fi sistematic întreprinse studii experimentale pentru ameliorarea *continuă* a metodelor de explorare a personalităţii umane, de cercetare a condiţiilor de muncă şi de investigare psihoergonomică. Este necesar ca organizarea întregii activităţi să poată permite ca, paralel cu cercetarea ştiinţifică şi consecutiv acesteia, omul care munceşte şi ministerul în general să beneficieze nemijlocit de rezultatele explorărilor ştiinţifice. Se atrage atenţia conducătorilor de centrale şi de unităţi industriale că acest lucru nu poate fi realizat decît numai dacă organizarea activităţii generale este *de la început* desăvîrşită. În principiu, organizarea Serviciului ministerial, a laboratorului central şi a celorlalte laboratoare va avea la bază aspectul *practic*, evitîndu-se explorările şi investiţiile ineficiente, precum şi acelea care aduc practicianului un folos limitat.

6. Toate aceste organisme ştiinţifice (serviciul departamental, laboratorul central şi laboratoarele zonale/individuale) vor coopera strîns cu consilierii tehnici ştiinţifici ai ministrului, cu comisia de coordonare a activităţii ştiinţifice din minister, cu serviciul de cercetări ştiinţifice din direcţia tehnică, cu serviciul personal şi învăţămînt, cu serviciul medical, cu serviciul de protecţia muncii, cu serviciul de organizare ştiinţifică a producţiei şi a muncii din unităţile ministerului, cu organele politice şi sindicale, cu organizaţiile de femei şi cu cele de tineret. O deosebită atenţie va fi acordată cadrelor didactice din grupurile şcolare profesionale, în vederea descoperirii şi formării eventuale de elemente pentru activitatea ştiinţifică de psihologie şi psihoergonomie uzinală sau pentru nevoile imediate de orientare şcolară şi profesională. Acelaşi lucru este valabil şi pentru inginerii şi medicii în funcţiune, printre care pot fi descoperiţi viitorii psihoergonomişti şi cercetători ai aspectelor medicale ale aptitudinilor.

De asemenea, se vor organiza legături utile cu institutele ştiinţifice din ţară şi de peste hotare, şi mai ales cu laboratoarele, institutele şi serviciile (naţionale şi internaţionale) care aplică deja principiile şi tehnicile psihologiei practice şi psihoergonomiei de concepţie şi de corecţie. În prima linie vor fi realizate legăturile cu laboratoarele şi serviciile psihologice şi psihoergonomice ale ministerelor pentru . . . .
(specificul ministerului)
din celelalte ţări.

Pentru schimbul de experienţă (specialişti români şi străini), vor fi amenajate două camere de oaspeţi în clădirea Laboratorului central din Bucureşti.

7. Pentru raţionalizarea investiţiilor, un specialist în probleme de psihologie practică va vizita, în prealabil, toate laboratoarele şi serviciile psihologice şi ergonomice uzinale şi extrauzinale ale ministerului, pentru precizarea stadiului de organizare, al pregătirii cadrelor de specialitate şi indicarea măsurilor eficiente. O asemenea călătorie de informare este utilă nu numai pentru realizarea de economii în echiparea ştiinţifică a viitoarelor laboratoare, dar şi pentru coordonarea tematicii şi tehnicilor de lucru. Specialistul va depune ministerului un memoriu documentat cu cele constatate pe teren şi va face propuneri.

8. În urma vizitării laboratoarelor şi serviciilor de psihologie şi ergonomie deja existente la unele dintre unităţile sau organismele ministerului, se va organiza la Bucureşti, în cadrul ministerului, o „masă rotundă" cu toţi psihologii, sociologii şi ergonomiştii unităţilor şi şcolilor, pentru orientarea utilă a viitoarei activităţi. În momentul de faţă, laboratoarele şi serviciile deja existente îşi au, fiecare, punctul lor de vedere, tematicile lor şi metodele lor de lucru. O masă rotundă ar însemna primul pas pentru o activitate coordonată şi utilă, inclusiv o informare asupra poziţiilor diverse şi asupra acelei poziţii care trebuie adoptată de către toţi.

9. După transformarea prezentului proiect în decizie, direcţiile ministerului nostru vor fi invitate să-l pună în aplicare, corespunzător unui orar stabilit în acest scop.

În urma şi pe baza adoptării şi aplicării unui asemenea act general, ministerul, centralele şi unităţile industriale şi-ar putea organiza propriile lor servicii şi laboratoare de psihologie şi psihoergonomie. Specialistul numit pentru organizare (psiholog, psihosociolog sau psihoergonomist cu serioase studii de psihologie şi sociologie), ghidat de către Serviciul ministerial de psihologie şi ergonomie, îşi va putea începe astfel activitatea, împărţită aici, în mod arbitrar, în 11 faze.

*
* *

Faza 1. Cea dintîi grijă a consilierului psiholog (sociopsiholog) angajat într-o centrală sau întreprindere industrială este aceea de a-şi stabili contacte utile. Are convorbiri largi cu *toţi* factorii răspunzători, dar şi cu participanţii din sec-

toare, secții etc. Explică temeinic rostul psihologiei în industrie (sînt încă mari reticențe în privința aceasta) și rolul psihologului industrial. Reliefează necesitatea acceptării libere a *colaborării* între factorii de răspundere care ocupă poziții-cheie și psiholog. Numai așa se anulează chiar de la început elementul surpriză, atitudinile negativiste și chiar blocarea efortului psihologului. Numai așa, prin strădiunța psihologului de a apropia pe oameni și de a și-i apropia, se pot pune bazele realiste ale unei solidarități și unei unități funcționale în acțiunea comună. Cu prilejul acestor convorbiri, socotite cruciale pentru cel care dorește să facă treabă cu adevărat, psihologul poate primi sugestii folositoare privind organizarea propriei sale activități. Este necesar ca psihologul să ia un prim contact, larg și liber, cu toți șefii de secții/servicii și adjuncții lor, plus ceilalți factori de conducere. În acest colocviu, psihologul demonstrează ce anume se urmărește prin acțiunea lui, anunță temele care au prioritate, eficiența acțiunii etc. Apoi, respectivii sînt invitați să pună toate întrebările pe care le vor dori. Atenție: dacă la aceste colocvii sociopsihologul nu poate răspunde satisfăcător la întrebările puse, atunci nu este om de știință, nu poate fi util întreprinderii, se va situa pe poziția unui handicapat și, firește, nu are ce căuta în uzina respectivă. „Corijenți" și chiar „repetenți" se găsesc nu numai printre școlari, dar și, în mare număr, în viața profesională și socială.

Tot în această perioadă, psihologul propune organizarea unui curs rapid de informare în problemele mari ale psihologiei, sociopsihologiei, sociologiei, pedagogiei și psihoergonomiei industriale pentru conducere, ingineri și maiștri. În cazul cînd timpul acestora este măsurat și dacă uzina are tipografie proprie sau facilități de tipărire (mașini de reprodus etc.), se pot imprima broșuri speciale, cu lămuriri substanțiale, pentru factorii de răspundere din industria respectivă. Asemenea acțiuni nu pot fi, desigur, realizate decît de către sociopsihologi bine pregătiți și astfel noul angajat are serios de reflectat asupra misiunii sale. Paralel se organizează mese rotunde, dar mai ales cercuri sociopsihopedagogice și de psihoergonomie pe secții, servicii, ateliere; în comunitățile de muncă industrială se găsesc totdeauna cîteva zeci de oameni cu interes pentru asemenea probleme, deși mulți sînt atrași de latura romantică a psihologiei; a lămuri pe cei interesați sau chiar numai curioși înseamnă nu numai a difuza informații științifice, dar mai înseamnă mărirea numărului de colaboratori în delicata misiune de lămurire a sarcinilor și metodelor umaniștilor uzinali.

Treptat, colaborările se precizează și umanistul uzinal își va da repede seama că maistrul, inginerul și șeful de serviciu sînt cei mai prețioși colaboratori. Îndeosebi maistrul și inginerul de astăzi — coloana vertebrală a unei „cetăți" industriale socialiste — nu mai sînt oameni de știință care cunosc numai variate probleme referitoare la mașini, tehnologie și producție, ci ei sînt pătrunși și de problemele omului-care-muncește, odată cu chestiunile psihosociopedagogice ale muncii și ale climatului industrial. Trăind și muncind în climatul relațiilor socialiste de producție, maistrul și inginerul modern, ca și muncitorul, au o respirație mai largă, o viziune mult mai cuprinzătoare despre muncă și, de aceea, în învățămîntul politehnic de astăzi, la unele școli de maiștri și chiar la unele școli profesionale, se predau (chiar dacă sumar) și psihologia muncii industriale, sociologia și pedagogia industrială, psihotehnica industrială, ergonomia, psihologia inginerească, psihosociologia organizațională etc. Maistrul, inginerul și șeful de serviciu de astăzi sînt conștienți că nu-și mai pot asuma riscul unei cantonări numai în problemele tehnice, de producție și administrative și că este imperios necesar să aibă un ochi cu deosebire atent asupra factorului principal, omul. Conducătorii — șefii de secții, de servicii, de ateliere știu că în uzină nu se fabrică numai produse, ci se structurează și diverse reacții de ordin psihologic, adică stări și atitudini umane care pot avea o considerabilă influență asupra producției.

În această primă fază se mai pun și bazele documentării în problemele umanismului industrial. Pentru evitarea confuziilor și pentru asigurarea operativității în acțiunea psihologului uzinal, se întocmește un fișier cu lucrările românești în care sînt prezentate probleme de psihologie industrială, inclusiv tehnicile de lucru în psihometrie. Paralel se organizează o bibliotecă specială, cu apariții noi, românești și străine, cu două categorii de fișe: una pe autori și una pe probleme, fișiere care sînt la dispoziția tuturor lucrătorilor care arată interes pentru sociopsihologia și psihoergonomia industrială*.

Faza a 2-a. Aceasta este perioada contactelor utile, prin informarea sistematică *pe teren*, în toate atelierele, halele,

* Pentru lucrările românești, subsemnatul am lucrat un fișier, pe autori, ani și pe probleme, cu lucrările apărute între 1800 și 1974.

secțiile și birourile întreprinderii, pentru a cunoaște *personal* totul, pentru a se face cunoscut și pentru a arăta că și el, psihologul, este un membru al acelei comunități de muncă. Tot acum au loc informarea administrativă, întocmirea organigramelor și ordonografelor (generale și parțiale): profesiunile, angajații, unitățile, atelierele, școlile, institutele, locurile de aprovizionare, locurile de desfacere, mijloacele de transport (auto, c.f. uzinală), tabele cu șefii de secții, de servicii, maiștri etc., inclusiv continuarea prelucrării, de la om la om, în vederea acceptării sociopsihologiei și sociopsihologilor. Un accent deosebit este pus pe cunoașterea profesiunilor; umanistul stăruie, ore, zile și săptămîni în șir, la locurile de muncă, asupra tehnologiilor, proceselor de muncă, mașinilor; intuiește în mod desăvîrșit climatul fiecărui loc de muncă și de producție (îndeosebi după gradul de periculozitate) și își structurează idei referitoare la viitorii simulatori, adică la acele dispozitive care prezintă schematic munca omului și cu care se pot depista deprinderile și aptitudinile.

Tot în această a doua fază, precum și în cele următoare, se pun bazele temeinice ale colaborării — strînse, permanente și cordiale — dintre viitorul laborator (sau serviciu) uzinal de psihologie și unele servicii deja existente: personal și învățămînt, serviciul medical, protecția muncii, organizarea științifică a producției și a muncii. Sugestii prețioase pot fi obținute și de la oficiul juridic al întreprinderii: cauzele litigiilor, cauze al căror studiu duce, foarte des, tot la om: neglijența, ambiția nejustificată, amînări în îndeplinirea sarcinilor, o falsă reprezentare despre muncă și despre relațiile interumane..., adică situații ce reliefează imaturitatea socială, absența aptitudinilor și absența dorinței de integrare și de realizare a atașamentului față de întreprindere.

Contactul de bază este însă acela cu comunitatea lucrătorilor întreprinderii. Prima apropiere de proporții, care, în același timp, este și prima încercare de cunoaștere a colectivului uman, se realizează prin anchete sociopsihologice preliminare. Din asemenea investigații se pot obține date foarte valoroase, ele avînd semnificația de ghid general în activitatea umaniștilor uzinali. Pentru o conturare eficientă a activității desăvîrșit acordate a omului la munca sa și la spiritul societății socialiste, specialistul uzinal (psiholog, sociolog, pedagog...), desemnat pentru realizarea unui asemenea program de o utilitate incontestabilă, are nevoie, mai întîi, de o cunoaștere a stării și mentalității

generale, cunoaștere care deseori se identifică cu descoperirea aspirațiilor și nevoilor primare ale colectivității industriale respective. Cine sîntem „noi"? Ce anume ne frămîntă în momentul de față? Cum reușim să ne rezolvăm aspectele (presupuse) simple ale vieții de toate zilele? Care este linia de bază a intereselor noastre și a trăirilor imediate? Cum izbutim să ne descurcăm în munca noastră cu însușirile psihoprofesionale pe care le avem, cu grijile care ne frămîntă și cu condițiile oferite de întreprindere?

Răspunsurile la asemenea întrebări nu se obțin cu ușurință: suspiciunea unora, lipsa de personalitate a altora, filosofia indiferenței la alții etc. silesc pe umanistul uzinal să adopte în această fază o atitudine grijulie; nivelurile vieții interioare nu pot fi atacate direct chiar de la început, acțiunea de cunoaștere a oamenilor cerîndu-se efectuată cu un tact deosebit. Mai departe, metoda de cercetare este aleasă în funcție de obiectivul urmărit: coordonatele psihoprofesionale se explorează prin examene de aptitudini, performanțele se urmăresc la locul de muncă, frămîntările se depistează prin interviuri cu eșantioane uzinale și prin anchete directe de masă etc. De pe această poziție, în vederea obținerii unor informații cu caracter larg privind „pulsul psihosocial" al întreprinderii, nu este indicată utilizarea la primele contacte a unor chestionare pretențioase și prea dezvoltate*, ci punerea unei singure întrebări cu caracter

* Problema chestionarelor și a tehnicii utilizării lor în mediul industrial nu poate fi privită cu simplitate. În realitate este vorba de o acțiune complexă și complicată, cu certe implicații psihologice și sociopsihologice, individuale și de grup. Atitudinea muncitorilor față de diversele sondaje de opinie și de chestionare este diferită. În general, numai un mic fragment din populația uzinei respective colaborează *franc* la completarea chestionarelor; o bună parte se achită de o obligație și, uneori, sînt manifestate chiar și atitudini de frondă. De aceea ni se pare că metoda cea mai eficace este utilizarea la început a unor chestionare scurte, dar cu rezonanțe în viața psihică imediată a celui chestionat (nivelul aspirațiilor și nevoilor); acesta să fie adică direct și puternic interesat în răspunsul său. Cu toate acestea, și mai ales în vederea pregătirii terenului pentru viitoarea activitate prin aplicarea de alte chestionare, rezultatele cele mai bune cu privire la cooperarea colectivului de lucrători la acțiunea umaniștilor uzinali se obțin prin a) prelucrarea rapidă a datelor primelor chestionare, b) comunicarea largă a rezultatelor obținute și convorbiri particulare și, îndeosebi, c) anunțarea măsurilor luate în urma efectuării anchetei.

aparent general, dar cu semnificație specifică, axată pe nevoile și aspirațiile imediate ale lucrătorilor, pe „stress"-ul lor actual, pe frămîntarea de fiecare zi. Pe această linie am efectuat o cercetare (aparent) simplă, pe cîteva mii de lucrători industriali, cu întrebarea: „În momentul de față, ce-ți lipsește dumitale pentru a fi *cu adevărat* fericit(ă), mulțumit(ă) și satisfăcut(ă) în viață?" Rezultatele* pot ajuta la modelarea concepției despre munca sociopsihopedagogului industrial, la cunoașterea operativă a disatisfacțiilor de ordin general și la închegarea unei sociopsihologii a aspirațiilor și nevoilor oamenilor. Redăm cîteva dintre rezultatele mai semnificative. Pe primul loc se situează sănătatea (dorită de 35,31% dintre femei și de 16,70% dintre muncitorii bărbați); urmează locuința (prilej de frămîntare pentru 20,24% dintre femei și 16,31% dintre bărbați) și remunerare mai bună (dorită de către 15,26% dintre muncitoare și 14,80% dintre bărbați). Gama nevoilor și aspirațiilor este însă foarte variată și întinsă, ea trecînd uneori de o sută de semnalări de dorințe și nevoi simple, dar fundamentale pentru viața individului (sănătate nesatisfăcătoare, problema nerezolvată a locuinței, nevoia de remunerare mai bună). Chiar și procentajele mici închid totuși colective destul de mari și care merită să fie luate în considerare (de exemplu: 7,44% dintre oamenii muncii doresc creșterea nivelului lor de trai; acest procent „mic" este dat totuși de 244 de muncitori; procentul de 9,02 % care indică dorința de avansare este dat de 296 de muncitori); sînt, de fapt, realități sociale, doleanțe care pot genera alte doleanțe și care, mai ales, pot adînci nemulțumirea, fie că este sau nu justificată. Considerarea atentă a tuturor categoriilor de răspunsuri la o asemenea întrebare structurează o întreagă gamă de orientări globale în psihologia individuală și colectivă, de motivații, de drame și de variați vectori care pot, în anumite situații de muncă, să influențeze personalitatea. Nu numai sociopsihologul poate trage concluzii utile, ci și toți aceia care realmente sînt preocupați de închegarea unei juste științe a conducerii.

Investigații și chestionări de genul acesta pot fi efectuate, în această a doua fază, și prin tehnici simple proiective: „În momentul de față, eu aș fi *cu adevărat* fericit(ă) dacă.. ....". Cu titlu informativ, redăm răspunsurile colectate de la un grup de adulți care urmau o

* Încă în manuscris și prezentate unității industriale respective.

școală de maiștri; cifrele brute și procentele nu au la această anchetă o semnificație deosebită, ceea ce reține atenția fiind evantaiul aspirațiilor și nevoilor:

dacă

— ... aș avea tot ce-mi trebuie
— ... aș avea o pregătire superioară
— ... aș reuși să-mi realizez toate planurile, dorințele, gîndurile, visurile
— ... aș lua note bune; să învăț cît mai bine
— ... nu aș fi așa cum sînt
— ... aș fi învățat de mic o școală
— ... să termin școala începută
— ... aș avea o mașină
— ... aș avea cele necesare familiei
— ... mi s-ar împlini dorințele la care rîvnesc
— ... aș putea munci mai mult
— ... aș fi un muncitor care cunoaște mai mult
— ... copilul ar fi sănătos
— ... nu aș avea niciodată necazuri
— ... lucrurile mi-ar merge mai bine
— ... aș avea tot ce-mi doresc din punct de vedere material și psihic
— ... aș fi mereu în mijlocul familiei
— ... aș avea o casă bună și încăpătoare; tot confortul; casă proprie
— ... aș cîștiga o sumă mare de bani la loterie
— ... aș ști că familia nu are greutăți din cauza mea
— ... treburile mele ar merge bine acasă și la serviciu; fără piedici sau greutăți
— ... aș fi căsătorit; aș avea căminul meu
— ... soția și copilul n-ar fi bolnavi
— ... colegii mei ar fi conștiincioși
— ... aș fi primit apartament confort 1, în loc de 2
— ... aș fi fruntaș
— ... aș fi făcut școala de maiștri acum 10—15 ani
— ... aș face planul
— ... aș respecta condițiile de protecție a muncii
— ... aș fi un exemplu în unitate
— ... aș putea continua studiile
— ... m-ar iubi soția
— ... aș putea da patriei mai mult
— ... aș lucra în producție, ca să realizez și să depășesc sarcinile prin contribuția mea

— ... nu m-ar durea măselele
— ... aş putea folosi munca mea din şcoală în producţie
— ... aş termina şcoala mai devreme
— ... aş face o inovaţie şi ar fi bună
— ... aş fi un bun conducător de unitate
— ... colegii ar avea o impresie bună despre mine
— ... mi s-ar schimba viaţa de familie
— ... familia ar fi cu mine aici.

Pot fi prezentate deodată mai multe asemenea enunţuri cu caracter proiectiv. Subiectul completează fraza (enunţul) cu cuvintele/ideile/dorinţele/aspiraţiile care emerg din adîncuri („proiectare"), arătînd astfel ce anume îl frămîntă, ce anume gîndeşte la un moment dat; analiza şi sistematizarea răspunsurilor explică deci conduite şi comportamente în muncă, fie pe linie individuală, fie pe grupuri, pe ateliere, pe secţii etc.

Rezultatele care pot fi obţinute cu asemenea tehnici simple (cu caracter proiectiv sau nonproiectiv) închid, de fapt, concluzii-*semnal*; ele indică liniile de lucru ale umaniştilor uzinali, informează operativ conducerea asupra frămîntărilor comunităţii industriale muncitoreşti, iar şefii de secţii/birouri/ateliere pot afla care sînt focarele de disatisfacţii, precum şi motivele acestora.

La un interval de cîteva săptămîni (răgazul pentru prelucrarea statistică) şi după ce s-au comunicat/difuzat rezultatele tuturor acestor sondaje simple, *inclusiv ale măsurilor luate*, se aplică un chestionar mai cuprinzător. De data aceasta, scopul urmărit este mai larg: inventarierea profesiunilor şi precizarea numărului de lucrători care activează în fiecare profesiune (inclusiv vîrstele, anii de serviciu, gradul de cultură), depărtarea de întreprindere, mijloacele de locomoţie, amănunte de alt gen asupra climatului psihosocial al unităţii industriale, orientarea generală mintală, afectivă şi a intereselor, atitudinea faţă de muncă etc. Sociopsihologul distribuie tuturor oamenilor muncii din întreprindere un chestionar după modelul de mai jos; pentru unele categorii, cu un nivel sociocultural redus, chestionarea poate avea loc individual (prin psihometricienii laboratorului) sau sub forma unei discuţii deschise. În cazul unei tipăriri, la fiecare întrebare se lasă pe chestionar un spaţiu liber pentru răspuns.

....
(Întreprinderea)
Data: ....

A. Sînteţi rugat(ă) să completaţi, *cu grijă*, rîndurile de mai jos; daţi apoi lămuririle/informaţiile cerute, rezolvaţi şi capitolul B (cele 25 de întrebări), închideţi totul într-un plic şi predaţi-l (trimiteţi-l) Serviciului de psihologie-ergonomie al întreprinderii.

Numele: ....
(cu litere mari, de tipar)
Vîrsta:........Sexul (Bărbat—Femeie): ....
Profesiunea: ....Funcţia: ....
De cîtă vreme lucraţi în întreprindere?.......................
Serviciul/Secţia/Atelierul: ....
....
Studii (ultimul certificat):...................................
Ce limbă străină cunoaşteţi *bine?*............................
Domiciliul actual (comuna, oraşul, strada, blocul, scara, etajul, apartamentul): ....

*

* *

a. Cîţi kilometri (sau sute de metri) sînt de acasă pînă la locul de muncă?

b. Cu ce mijloc de transport veniţi la muncă?

c. Cam cît timp (în minute) pierdeţi dv. cu drumurile de la domiciliu la serviciu şi înapoi acasă, deci venit-întors?

d. Ce propuneri aveţi pentru îmbunătăţirea transportului oamenilor muncii?

e. Căsătorit(ă)?....Copii (cîţi)?......; minori? majori?......
Remuneraţia dv. de bază: ....
Profesiunea soţiei/soţului:..................Studiile soţiei/soţului:
............Remuneraţia soţiei/soţului: ....

f. Am (subliniaţi): locuinţă confortabilă, lumină electrică, radio, televizor, difuzor, maşină de spălat, aspirator electric, frigider electric, răcitor cu gheaţă, sobă cu lemne-cărbuni, calorifer, sobă cu gaze, bibliotecă, automobil.

g. (Răspund *numai* persoanele de sex feminin.) Cît timp (în ore) acordaţi, zilnic, în medie, treburilor dv. casnice (curăţenia casei, aprovizionare, gătit, spălatul şi călcatul rufelor, educaţia şi îngrijirea copiilor etc.)?

h. Vecinii de apartament (colocatarii) vă deranjează (subliniaţi): foarte mult — mult — oarecum — deloc.

i. În ce anume constă deranjul colocatarilor, vecinilor?...

j. Cu care dintre membrii familiei dv. nu sînteţi în relaţii bune şi *pentru ce?*

* * *

B. La întrebările de mai jos (1—26) răspundeți *pe foi separate* (mici, un sfert de coală), dînd fiecărei foi numărul întrebării și data zilei. Dacă înțelegeți rostul acestor întrebări, atunci sîntem încredințați că veți răspunde cu *sinceritate*. În cazul cînd aveți unele îndoieli, *nu semnați* foile separate, indicînd doar vîrsta și sexul dv. Vă asigurăm că ancheta este strict *confidențială*. Dacă dorți să aveți o convorbire particulară cu noi, anunțați-ne pe adresa serviciului nostru sau prin telefonul nostru, nr...

1. Ritmul (viteza) în care dv. vă desfășurați munca vă pricinuiește vreo neplăcere, vreo încordare nervoasă? Ce fel? *Cum* o explicați?
2. Care este cea mai mare, mai puternică întîmplare (experiență) pe care dv. ați avut-o (ați trăit-o) în viață?
3. Dacă ar fi să vă schimbați profesiunea, ce ați alege *acum* și *pentru ce?*
4. Din ce motive cereți, uneori, învoiri și concedii fără plată?
5. În prezent ce anume vă interesează (vă preocupă) *mai mult?* Ce anume vă reține în mod deosebit atenția și vă mobilizează gîndurile?
6. Ce ați vrea în mod deosebit și nu puteți avea? *De ce* credeți că nu puteți avea ceea ce doriți mult în clipa de față?
7. Ce anume *nu vă place* în această întreprindere? Explicați.
8. Ce anume *vă place* în această întreprindere? Motivați.
9. Care este, după părerea dv., factorul *de bază* în asigurarea realizării planului de producție și al productivității muncii? Subliniați numai *unul:* clădirile — mașinile și uneltele — omul — materia primă — organizarea — conducerea.
10. Care sînt, după părerea dv., cauzele întîrzierilor la serviciu?
11. Care sînt, după părerea dv., cauzele plecărilor în timpul serviciului?
12. Care sînt, după părerea dv., cauzele absențelor de la serviciu?
13. În general, socotiți că un om care muncește are nevoie de considerația și aprobarea semenilor lui? Motivați pe DA, motivați pe NU.
14. Ce înțelegeți dv. prin „a fi fericit"?
15. Care sînt după dv. factorii care îl ajută pe tînăr să se integreze și să se adapteze mai bine în mediul uzinal?
16. Care sînt după dv. factorii (pricinile) care contribuie (care duc) la dezorientarea unor tineri de azi? Explicați fiecare factor.
17. În ceea ce privește viitorul, sperați într-o ameliorare, stabilitate sau înrăutățire a situației dv. economice? Motivați răspunsul.
18. Cum vă petreceți, de obicei, timpul liber?
19. Cum *ați vrea* să vă petreceți timpul dv. liber?
20. Care sînt însușirile (aptitudinile) de seamă și absolut necesare pentru exercitarea cu folos a profesiunii (funcției) dv.?

21. Dintre situațiile de mai jos *subliniați* pe acelea pe care le-ați putut rezolva cu bine din remunerația dv. din ultimele 12 luni care au trecut:
hrană — îmbrăcăminte — locuință — încălzire — articole de menaj — mobilă — școlarizarea copiilor — tutun — alcool — sănătate — cultură — distracții (în timpul liber) — călătorii.
22. Simțiți nevoia să fiți ocrotit(ă)? În ce fel? De cine? Pentru ce? Dacă NU, explicați de ce NU.
23. Simțiți nevoia să faceți parte dintr-un grup de lucru? De ce DA, de ce NU?
24. Simțiți nevoia să faceți parte dintr-un grup de prieteni? De ce DA, de ce NU?
25. Aveți, *cu adevărat*, sentimentul că aparțineți total acestui colectiv de muncă, acestei întreprinderi? Dacă NU, explicați pe larg pentru ce.
26. În momentul de față aveți vreun motiv să vă temeți de ceva? Ce anume vă provoacă temeri, frică, anxietate?

Fiecare întrebare reprezintă o problemă, și prelucrarea sistematică a răspunsurilor primite (analiza se face pe sexe și pe grupuri de vîrstă, eventual și pe grupuri de profesiuni), oferă a) sociopsihologului primele informații (date primare) care, prin valoarea și diversitatea lor, îi trasează liniile largi ale activității în munca cu oamenii, linii ce vor putea fi comunicate tuturor acelora care au oameni în subordine; b) conducerii prilejuri de meditații asupra materialului uman. Mai departe, știind care sînt profesiunile exercitate în întreprindere, precum și numărul de lucrători pentru fiecare profesiune și post de muncă (un fel de organigramă socioprofesională), psihologul își va putea mai ușor planifica articularea metodelor de psihodiagnostic și procurarea materialelor științifice necesare*.

Faza a 3-a. Cu ajutorul celui de-al doilea chestionar și cu informațiile colectate de la serviciile speciale (Personal etc.), au fost stabilite profesiunile exercitate în întreprindere. Pasul următor este acela al precizării indicilor de pondere, începîndu-se mai întîi *studiul profesiunilor* de bază. Acțiunea aceasta nu poate fi identificată cu acțiunea de articulare a

* Chestionarele aplicate se cer operativ analizate, și așa se explică numărul mare de psihometricieni într-un laborator uzinal. Absența acestora silește pe psiholog să apeleze la elemente din uzină care, temporar, să presteze serviciu la laborator. Primejdia cea mare este aceea a imposibilității păstrării caracterului de confidențialitate, întrucît fiecare colaborator temporar discută în cercul lui.

monografiilor profesionale, întrucît într-o monografie sînt cuprinse date care nu interesează direct întreprinderea: școlarizare pentru formare profesională, posibilități de plasare, remunerare etc.; muncitorii sînt deja formați, plasați, remunerați... Studiul profesiunii se reduce aici la analiza locului de muncă, precizarea procesului tehnologic, analiza procesului de muncă, inventarierea posibilităților de acordare a particularităților individuale la solicitările în muncă. Studiul profesiunilor ajută însă considerabil la stabilirea psihoprofesiogramelor, la schemele utile structurării relațiilor interumane, la tabelele cu însușirile fiziologice necesare etc., totul în vederea repartiției judicioase a energiei umane în funcție de profesiune și postul de muncă. Laugier și Weinberg au prezentat (51, p. 183—207) o „fișă biotipologică pentru studiul profesiunilor", indicînd următoarele capitole: informații de ordin general, condițiile de intrare în profesiune, vîrsta și sexul, forma umană, funcțiile digestive, funcțiile circulatorii, funcțiile și regulația termică, funcțiile neuromusculare (condițiile de muncă, cheltuirea forței, caracteristicile eforturilor de coordonare, organizarea eforturilor neuromusculare, accidentele și bolile sistemului neuromuscular), funcțiile cutanate, kinestezice și ale labirintului, funcțiile olfactive și gustative, funcțiile vizuale și auditive, atenția, curba de lucru, percepția timpului, funcțiile mnezice, inteligența, limbajul, afectivitatea, caracterul, inteligența socială.

Precizăm că studiul profesiunilor nu este totuna cu analiza muncii; la aceasta din urmă este vorba de coordonatele generale ale muncii, ale efortului în genere (dinamismele interioare ale actului de muncă), pe cînd la analiza profesiunii se coroborează aceste coordonate cu specificitatea profesiunii (dinamismele interioare la *acest* act de muncă). Munca inginerului se deosebește de efortul vopsitorului pentru că fiecare răspunde cu o anumită configurație de acte psihice la configurațiile de semnale (solicitări) ale profesiunii respective.

Ca punct de plecare pentru studiul profesiunilor am utilizat o serie de coordonate simple: în ce constă profesiunea (schema globală, ce anume are omul muncii de făcut); formația profesională necesară; operațiile proprii, pe momente (fotografia solicitării) și organizarea lor rațională; poziția (solicitarea) dominantă; dinamismul interior declanșat, pe operații; suita succesiunii momentelor interioare (mintale, de decizie etc.); succesiunea momentelor manuale sau mixte; condițiile reale de desfășurare a operațiilor de muncă; condițiile ideale; rolul relațiilor interumane; rolul echilibrului interior; materialele utilizate; mașinile și mașinile-unelte utilizate; activitate independentă sau o parte dintr-un tot; prejudicii aduse totului în caz de randament scăzut; produsul finit.

Dar, indiferent de ideile, pozițiile și schemele adoptate, profesiunile sînt cercetate pentru scopuri practice, pentru nevoile imediate ale serviciului uzinal de psihologie și ergonomie (alcătuirea psihoprofesiogramelor...) și pentru acelea ale întreprinderii (modificarea parțială a structurii profesiunii, dispariția uneia și apariția alteia etc.). Umanistul, prin contacte personale și prin chestionare ad-hoc articulate (dar discutate direct, nu prin simplă difuzare), își pregătește un catalog, un inventar al sarcinilor, pe profesiuni și posturi de muncă. În fond, fiecare angajat trebuie să știe ce anume are de făcut, ce anume i se cere la acel post de muncă. Concomitent se stabilesc și însușirile psihofiziologice pentru fiecare sarcină și pentru profesiunea ca întreg (sarcina 1 + sarcina 2 +... = profesiunea).

Asemenea materiale, colectate chiar de la locurile de muncă și chiar în climatul industrial, sînt de mare folos acelor organisme centrale (Serviciul ministerial de psihologie și ergonomie, laboratorul central sau laboratoarele din centralele industriale), care au sarcina întocmirii monografiilor complete și detaliate pentru uzul școlilor generale și pentru cei care intenționează să urmeze cursurile unui grup școlar profesional. Din asemenea monografii complete se alcătuiesc micromonografiile (și nu invers!), care au rolul de a stabili un prim contact între profesiune și candidatul la profesiune.

Faza a 4-a. În această perioadă se articulează metoda (metodele), se încep preexperimentele și examenele psihologice propriu-zise (faza „creion-hîrtie", dar în forma ei cea mai simplă și mai puțin costisitoare: întrebări puse de experimentator — deci fără testul propriu-zis, distribuit candidaților — și la care se răspunde în scris*); se tipăresc operativ

* În mod obișnuit, prin metoda „creion-hîrtie" se înțelege, în psihologia practică, setul de *imprimate* (teste, chestionare). Credem, însă, că este mai potrivită expresia „creion-test", întrucît faza „creion-hîrtie" este premergătoare. Înțelegem prin acțiune „creion-hîrtie" acele experimente/examene unde nu este nevoie de test imprimat (deci costisitor), ci de o foaie simplă (de caiet ...) pe care subiectul își scrie răspunsul la întrebările puse de către experimentator sau scrise, pe

testele, chestionarele, protocoalele și imprimatele anexe; se confecționează unele aparate în atelierele proprii, se proiectează și se execută „simulatorii"*; se studiază realizările din țara noastră și se utilizează gîndirea și experiența românească, înainte de a se cheltui valută cu comandarea peste hotare a unor aparate (sînt, la ora actuală, psihologi și ingineri *români* capabili să conceapă/proiecteze/execute aparate psihologice). Proiectările de aparate noi și de elemente metodologice decurg în funcție de grupurile de profesiuni; se realizează contacte cu psihologii specialiști din țară și cu laboratoarele uzinale deja în funcțiune.

La aplicarea metodei se ține neapărat seama de faptul că examenele psihologice nu se aseamănă întru totul unele cu altele. Ele se diferențiază după profesiuni, sau după grupuri de profesiuni. Unele cer mai multă gîndire tehnică, altele cer mai multă fantezie creatoare, altele pretind echilibru emoțional într-un grad ridicat, altele cer aptitudini de contabilitate, de organizare etc. Apoi, testele și chestionarele se structurează și se aplică și după statutul sociocultural al grupurilor de subiecți: candidaților cu o cultură mai mică nu li se dau imprimate cu text pretențios, ci textul este transformat în imagini. De aci, nevoia punerii la punct a unui evantai larg de teste, pentru preîntîmpinarea tuturor situațiilor.

La capitolul metodelor, o preocupare specială o constituie tehnica de depistare a tempo-ului personal, coordonată cu o deosebită pondere în configurația psihică a muncitorului. Se folosesc nu numai metodele respective, dar și tabele pentru ritmul cerut de fiecare grup de profesiuni, de fiecare profesiune, de fiecare secvență din profesiune. Acordul între ritmul personal (tempo) și cel cerut de profesiune reprezintă, în foarte multe cazuri, problema de bază în evitarea accidentelor. La metodele pentru depistarea tempoului personal, se discriminează cele două categorii de tempo:

---

rînd, la tablă. Este mai ales cazul numeroaselor chestionare/investigații unde nu se cere decît un singur exemplar (eventual dactilografiat) din elementul metodologic, adică acela necesar experimentatorului. De multe ori este preferată metoda întrebării directe — sau a lecturii (de către examinator) a întrebărilor —, din pricina caracterului lămuritor și insinuant al vocii și al explicațiilor suplimentare.

* Se pare că viitorul este al simulatorilor. Ei pun pe subiect în situații oarecum asemănătoare cu cele din viața profesională; aci subiectul nu trișează, este natural și sincer și i se pot preciza mai bine însușirile psihoprofesionale.

cel psihomotoric și cel al gîndirii (viteza de ideație și flexibilitatea mintală).

Paralel cu procurarea și confecționarea elementelor metodologice și cu anchetele preliminare (faza a 2-a), se pregătește, în atelierele proprii, mobilierul special: cutii necesare pentru păstrarea sistematică a dosarelor psihometrice (curbele de dispersiune și rezultatele), dulăpioare pentru păstrarea profilelor individuale, rafturi pentru ținerea (în picioare) a dosarelor celor examinați, paravane pentru sala examinărilor colective. Totodată se tipăresc profilele pe carton (preferabil de două culori, pentru cele două sexe). Redăm mai jos modelul introdus de noi la Serviciul de psihologie și ergonomie al Combinatului chimic din Făgăraș (1969), profil în care pot fi trecute datele de la *două* examinări periodice; în profilul de mai jos, în dreapta, este prezentată forma pentru un singur examen:

....
(Întreprinderea)

DOSAR
Nr. ....

PROFIL BIOTIPOLOGIC
Sinteză

Numele: ....
(cu majuscule; eventual dactilografiat)
Data nașterii: .... Vîrsta: ....
Locul nașterii (și județul): ....
Studii (ultimul certificat): ....
Profesia: .... Funcția: ....
Unde lucrează în prezent (secția, atelierul): ....
Școala (dacă este elev): .... Clasa, Anul: ....
Numele tatălui: .... Profesiunea tatălui: ....
Numele mamei: .... Profesiunea mamei: ....
Profesiunea dorită de subiect: ....
Postul solicitat: ....
Sfatul consilierului psiholog: ....
Contraindicații: ....
Repartizat la (secția, atelierul): ....
Data completării datelor de mai sus: ....
Semnătura psihologului: ....

REZULTATE / FUNCȚII ȘI APTITUDINI	Rezultate (cote, centile, calificative) Obținute la data de						
	Cote	F. mediocru	Mediocru	Normal	Bun	F. bun	Excepțional
	10 20 30 40 50 60 70 80 90 100						
Înțelegere simplă (probe neverbale)							
Gîndire logică (inteligență): teste							
Gîndire logică (inteligență): aparate							
Ritmul gîndirii (tempo)							
Coeficientul de inteligență (QI)							
Gîndire/aptitudine tehnică: teste							
Gîndire/aptitudine tehnică: aparate							
Gîndire/aptitudine matematică							
Gîndire spațială: teste							
Gîndire spațială: aparate							
Gîndire practică (organizatoare etc.)							
Flexibilitate mintală: timp							
Flexibilitate mintală: puncte							
Rapiditatea deciziei							
Creativitate: proba celor trei cuvinte (Masselon)							
Creativitate (rezultate grafice)							
Creativitate (Guilford)							
Ingeniozitate							
Imaginație (fantezie)							
Tip de imaginație							
Rapiditatea percepției (tahistoscop)							
Interese: orientare generală							
Interese imediate							
Învățare rapidă (proces de învățare)							
Asociație logică de idei							
Atenție concentrată: cantitate							
Atenție concentrată: calitate							
Atenție distributivă: teste							
Atenție distributivă: aparate (cu timp de reacție)							
Combinare spațială: teste							
Combinare spațială: aparate							

REZULTATE / FUNCȚII ȘI APTITUDINI	Rezultate (cote, centile, calificative) Obținute la data de						
	Cote	F. mediocru	Mediocru	Normal	Bun	F. bun	Excepțional
	10 20 30 40 50 60 70 80 90 100						
Reprezentare spațială							
Memorie vizuală pentru forme: teste							
Memorie vizuală pentru forme: aparate							
Memorie auditivă pentru cifre							
Memorie vizuală pentru cifre							
Memorie vizuală pentru cuvinte							
Memorie auditivă pentru cuvinte							
Memorie auditivă pentru instrucțiuni							
Memorie vizuală pentru instrucțiuni							
Memorie pentru persoane							
Spirit de observație							
Spirit de economie la materiale							
Măsurare/apreciere din ochi: teste							
Măsurare/apreciere din ochi: aparate							
Aprecierea vitezelor							
Aprecierea distanțelor							
Grijă în lucru: teste							
Grijă în lucru: aparate (clasare)							
Audiția sunetelor împrăștiate							
Rezistența la oboseala intelectuală							
Prezență de spirit							
Atitudinea la șoc, la ceva neprevăzut							
Dexteritate manuală, globală							
Dexteritate manuală, fină							
Coordonarea mișcărilor mîinilor							
Motricitate ritmică							
Motricitate aritmică							
Mobilitate corporală							
Viteză de reacțiune (temperament)							
Reacțiune complexă (vehicule...)							
Viteză de reacțiune (cronoscop: S—R)							
Ritmul de lucru (tempo)							
Sensibilitate tactilă (rugozimetru)							

REZULTATE / FUNCȚII ȘI APTITUDINI	Rezultate (cote, centile, calificative) Obținute la data de						
	Cote	F. mediocru	Mediocru	Normal	Bun	F. bun	Excepțional
		10 20	30 40	50 60	70 80	90	100
Simț cromatic Tipul de personalitate (I.–E.) Personalitate accentuată Biotipul general Dispoziție momentană (AM–LE) Depresiune Anxietate Sugestibilitate Tensiune psihică (temperament)							
Emotivitate simplă Obsesie și psihastenie Tendințe paranoice Tendințe schizoide Tendințe depresive și hipocondre Tendințe impulsive Tendințe către instabilitate Tendințe antisociale Neuroticism (Eysenck)							
Psihodiagnostic; psihoigienă (probe proiective)							
Talente							
Simțul umorului Atitudini: — față de muncă — față de întreprindere —							
Maturitate socială Integrare socială Integrare profesională Atașament față de uzină							

REZULTATE / FUNCȚII ȘI APTITUDINI	Rezultate (cote, centile, calificative) Obținute la data de						
	Cote	F. mediocru	Mediocru	Normal	Bun	F. bun	Excepțional
		10 20	30 40	50 60	70 80	90	100
Înălțime Greutate Capacitate vitală Coeficientul vital (Spehl) Indicele skelic (rap. Manouvrier) Forța musculară; rezistență la oboseală fizică; dinamometrie Tipul morfologic (indice) Somatometria mîinii							
Date sexologice							
Examen biochimic a. sînge b. grupa de sînge c. spută d. urină Presiune arterială							
Examenul cromozomilor; cariotipie; aberație cromozomică							
Medicină generală (ANOMALII) a. funcții senzoriale b. aparatul digestiv c. aparatul respirator d. aparatul circulator e. sistemul nervos f. sistemul endocrin g. sistemul cutanat h. sistemul osteoarticular i. metabolismul bazal j. neuropsihiatrie Electroencefalografie Psihogalvanometrie (examen electrodermal)							

REZULTATE / FUNCȚII ȘI APTITUDINI	Rezultate (cote, centile, calificative) Obținute la data de						
	C o t e	F. mediocru	Mediocru	Normal	Bun	F. bun	Excepțional
		10 20	30 40	50 60	70 80	90	100
Investigații psihanalitice							
Cunoștințe școlare (docimologie) a. .... b. .... c.							
Mediul familial Ereditate Delincvență (indicații biopsihocriminologice) Maniera de prezentare a candidatului							
V a r i a:							

*
* *

Pregătirea acestui echipament auxiliar, dar mai ales articularea metodei, se realizează în funcție de ponderea rezultatelor (cogniție, reacție, psihomotricitate, gîndire tehnică etc.), dar nu poate fi acceptată echiparea Serviciului (sau a laboratorului) pe *etape de durată*. Raționalizarea producției nu așteaptă; așteptarea, temporizarea, tărăgănarea... înseamnă sume mari cheltuite adesea inutil și sociopsihologul rămîne răspunzător, alături de conducerea întreprinderii, pentru orice fel de amînări în detrimentul organizării realiste și *operative* a vieții și muncii lucrătorului industrial. În definitiv, se poate lucra trunchiat și incomplet în acțiunea de cunoaștere bio-socio-psihologică a muncitorului industrial? În propriul interes al acestuia, răspunsul este, categoric, NU! Se poate *organiza* pe etape, dar descifrarea ființei umane este valabilă abia atunci cînd s-a încheiat ultima etapă a organizării. Un conducător de întreprindere pripit și ambi-

țios poate sili pe un sociopsiholog, timorat, să acționeze incomplet, după cum îi poate impune să execute examene superficiale (examene „telegrafice", de 2—3 ore!); dar rezultatele vor fi *și ele* incomplete și superficiale și, *aici* trebuie căutat motivul neîncrederii în metodele psihologiei practice.

În această fază se începe și elaborarea profesiogramelor psihologice, fie, deocamdată, de către psihologul singur, fie prin personalul laboratorului de psihologie inginerească. Mai întîi pentru profesiunile în care sînt frecvente accidentele, precum și pentru profesiunile-cheie. În continuare, dar numai acolo unde este cazul, se abordează studiul preliminar pentru alcătuirea monografiilor profesionale complete.

Dealtfel, în întreaga activitate, acțiunile se desfășoară după un barem al priorităților. De aceea, colaborarea tuturor angajaților cu psihologul apare ca absolut necesară; organizarea colaborării va reliefa calitățile de sociolog și de psiholog al aceluia chemat să acționeze în platforma industrială.

Paralel cu aceste acțiuni din faza a 4-a, se începe pregătirea „psihometricienilor uzinali". Dată fiind lipsa de personal calificat prin instituții speciale, consilierul psiholog uzinal își selecționează, *prin examene psihologice*, un număr de colaboratori dintre lucrătorii existenți în întreprindere, pe care îi califică — prin cursuri de lungă durată, prin numeroase ședințe practice etc. — în rolul de „tehnician" în psihometrie; *acesta* este acela care aplică metoda, corectează materialele, cotează, centilează, alcătuiește bareme și dosare psihotehnice, întocmește profile personale, dosarul fiind apoi înaintat psihologului pentru avizul hotărîtor. Așadar, *nu psihologul* aplică teste, chestionare și mînuiește aparate, — ci tehnicianul psihometrician, care n-are nevoie de studii universitare pentru a se deprinde cu testele, chestionarele și aparatele. Bacalaureații, după un curs de 8—12 luni, pot foarte bine deveni tehnicieni în examenele psihologice, colaborînd strîns și la diferite prelucrări mai pretențioase de materiale. Psihologul se informează multilateral, gîndește, cumpănește, studiază toate coordonatele și hotărăște *responsabil*. Pentru Ivan N. McCollom, „tehnicienii" sînt aceia care aplică cunoștințele psihologice în contextul industrial, dar care nu pot fi considerați psihologi (61, p.1.).

În momentul de față nu de psihologi ducem lipsă, ci de asemenea tehnicieni; organizarea, într-un centru mai mare, a instruirii rapide a unui număr de 1 000 de psihometricieni

rezolvă, operativ, una dintre problemele spinoase, socotită astăzi cu o pondere specială. Cu prilejul organizării Serviciului de psihologie și ergonomie la Combinatul chimic din Făgăraș, am instruit, pentru nevoile imediate ale serviciului, în temele psihometriei simple și ale criteriilor largi ale psihologiei aplicate un număr de 15 tineri de ambele sexe; unii dintre ei cu o simplă școală profesională și care, ulterior, s-au dovedit foarte buni experimentatori, fiind solicitați și de alte instituții.

Prin aceasta nu se face concurență institutelor de specialitate sau universității, ci industria se ajută singură.

Problema aceasta a pregătirii tehnicienilor psihometricieni* avînd o prioritate de ordin practic, redăm, schematic și doar sub formă de titluri, un proiect de program al unui curs de informare și de formare a aistenților/tehnicienilor menționați**:

A

— Noțiuni generale de antropologie, psihologie medicală, psihologie, psihosociologie, sociologie, pedagogie, psihologie inginerească, etnopsihologie, psihoeconomie și sexologie.

— Problema omului și a muncii industriale.

— Cunoașterea climatului și a posturilor de muncă.

— Omul și cunoașterea lui științifică.

— Metode de cercetare în psihologia industrială, în antropologie, medicină, sociologie, psihosociologie, sociologie, pedagogie, psihoergonomie, etnopsihologie, psihoeconomie și sexologie industrială.

B

— Problemele speciale ale psihologiei industriale și ale tuturor celorlalte laboratoare.

— Problemele interdisciplinare.

C

— Serviciul uzinal de psihologie și psihoergonomie.

---

* În țara noastră chestiunea nu este nouă. În perioada noiembrie 1937 — iunie 1938, fostul Institut psihotehnic din București, în dorința de a pregăti cît mai temeinic elemente pentru oficiile de orientare profesională (care s-au înființat mai tîrziu), a ținut un curs de specialitate avînd ca teme principale orientarea profesională și psihometria, psihologia industrială, statistica în psihologie și problemele medicale ale psihologiei practice (67, p. 198—205).

** Pentru programul amănunțit, detaliat al acestui proiect, autorul acestei lucrări este la dispoziția celor interesați.

— Coordonarea ministerială a activității serviciilor și laboratoarelor umaniste din cadrul centralelor și unităților industriale ale ministerului.

— Rolul factorului politic în organizarea activității diferitelor sectoare umaniste industriale.

Un asemenea curs care în totalitatea lui conține cîteva sute de tematici, durează minimum 8 luni, cu program zilnic complet (8 ore) și organizat după temele tratate. Sînt, desigur, preferați cei care au cunoștințe de psihologie și de știința muncii. Ministerul respectiv pune la dispoziție sălile respective, plus camere mai mici pentru demonstrațiile individuale. Numărul candidaților este în funcție de numărul unităților industriale ale ministerului, de numărul de muncitori (uzinele mari cer un personal mai numeros), dar mai ales în funcție de intențiile conducătorilor de întreprinderi în ceea ce privește utilizarea științelor umaniste în mediul industrial; poate fi vorba deci fie de 300, fie chiar de 600—700 de persoane care urmează să primească formația de „tehnician" în științele umaniste. Dacă sînt suficiente amfiteatre, cursul poate fi ținut în același timp, întrucît în țara noastră se găsesc specialiști care sînt capabili, după un program comun, să predea noțiunile la cîteva sute de candidați deodată, inclusiv ședințele practice. Dacă acest curs nu poate fi astfel organizat, atunci el va avea loc cu un număr mai restrîns (100—200) de persoane, care, întoarse la laboratoarele uzinale, vor învăța, la rîndul lor, pe colegii numiți de curînd.

În primele șase săptămîni, informarea este mai mult teoretică. Treptat se introduc din ce în ce mai multe ședințe practice. La fiecare patru săptămîni se verifică progresul la cursuri, prin teste docimologice și prin demonstrații practice personale. Pentru evitarea situațiilor penibile și pentru raționalizarea efortului didactic și de învățare, candidații pot fi examinați psihologic în prealabil. Fiecare candidat își aduce echipamentul necesar: rechizite (caiete groase și subțiri), creioane simple și colorate, linii de diferite lungimi, echer, compas, pastă de lipit, foarfecă, foi veline mari liniate dictando și aritmetică, dosare, hîrtie de calc, tuș, carton, un cronometru de laborator etc.

Faza a 5-a. Organizarea serviciului de psihologie și ergonomie (sau a laboratorului), reprezintă o acțiune care se realizează paralel cu desfășurarea celorlalte faze. De aceea este

util și ergonomic (în sens de *eficiență*) ca *de la început* să se fixeze localul și camerele respective, mobilierul și specialiștii (psihologii, sociologii, pedagogii, psihoinginerii, medicul, biometricianul, etnopsihologul, psihoeconomistul și sexologul), inclusiv personalul ajutător (secretari, bibliotecar-documentarist, intendent cu materialele, personal de serviciu, curier etc.).

Pentru întreprinderile care se găsesc în perioada de construcție (platformele industriale noi), psihologia și psihoergonomia se cer discutate paralel cu proiectarea clădirilor. Pentru a se obține maximum de eficiență, organizarea acțiunii umaniștilor uzinali începe odată cu organizarea părților sociale ale șantierului (cantină, dormitor, mijloace de transport pentru muncitori etc.). Deci nu *după* punerea în funcțiune a platformei industriale, ci chiar în perioada proiectării și ridicării ei*. Pe un șantier nou vin, de obicei, sute de muncitori de pe întregul cuprins al țării. Cum sînt triați și care este eficiența lor? Cîți vin, dar cîți rămîn? Psihologul uzinal este, în această perioadă, de un considerabil ajutor celor care răspund de angajări și de aprecierea calității producției umane.

Accentuăm că de felul cum va fi realizată această a 5-a fază (localul, laboratoarele, camerele anexe, mobilierul, personalul științific și cel auxiliar) depind toată activitatea viitoare a serviciului, succesul și eficiența aplicării științelor umaniste în complexul industrial respectiv. De aceea nu este indicată organizarea pe etape. Nu se poate deci organiza un serviciu de psihologie și ergonomie sau un laborator *în ani*. *Rentabilă* este numai organizarea *operativă* și *completă*. Experiența arată că acolo unde nu s-a precupețit nimic și unde conducerea a cooperat și continuă să coopereze sincer cu umaniștii rezultatele au fost mult mai rapide și mai eficiente (cazul vastei acțiuni umaniste din cadrul Centralei Chimice din Făgăraș).

În această a 5-a fază de organizare, o deosebită grijă este arătată distribuției camerelor pentru examinările psiholo-

* Unele departamente și unități de proiectare și-au angajat psihologi chiar la aceste unități, tocmai în vederea psihoergonomizării eficiente a întregii activități uzinale chiar din faza de proiectare.

gice și pentru întreaga activitate a serviciului. Sînt camere speciale pentru examene individuale cu un singur aparat, sînt camere pentru asistența psihologică, după cum sînt încăperi de dimensiuni mai mari pentru examenele de grup, cu o dispunere specială a mobilierului, cu paravane despărțitoare (mobile), cu panouri mari pentru instrucțiunile de lucru etc. Figura de mai jos arată, schematic, o asemenea sală, inclusiv un paravan mobil:

a = masa experimentatorului, cu microfon; b = tabla neagră; c = trepiedul pentru panouri; d = mese de lucru pentru subiecți, cu pupitru deschis (doi subiecți la o masă; masa este lungă de 150 cm, cîte 75 cm pentru fiecare subiect; în mijloc, paravanul mobil); e = cuier; f = paravan mobil. Distanța (în adîncime) dintre mese este de un metru . Lărgimea fiecăruia dintre cele două culoare dintre mese este de 1 m. Sala este izolată fonic. Lumina vine din stînga.

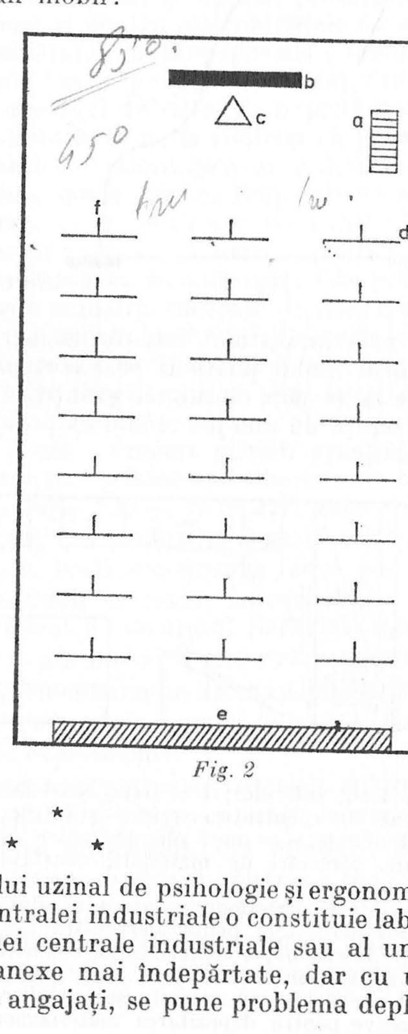


Fig. 2

* * *

O anexă utilă a serviciului uzinal de psihologie și ergonomie al întreprinderii sau al centralei industriale o constituie laboratorul auto. În cazul unei centrale industriale sau al unei întreprinderi cu unități anexe mai îndepărtate, dar cu un număr destul de mare de angajați, se pune problema depla-

sării și a examinării științifice operative („din mers") a diferiților lucrători sau candidați la posturile vacante; sau problema examenelor psihologice și docimologice, precum și a investigațiilor la școlile care depind direct de uzina respectivă, școli care nu au laboratoare de psihologie. Un autobuz transformat (sau comandat special) pentru laborator de psi hologie poate aduce apreciabile economii de timp și de bani. În loc să deplasăm o sută de candidați/muncitori spre laboratoarele deja existente sau spre centrele speciale de investigații psihologice, se deplasează doar 2—3 specialiști, cu tot echipamentul necesar instalat într-un asemenea laborator auto; laboratorul mobil poate fi prevăzut cu remorci, care pot fi lăsate la locurile de muncă științifică și apoi readuse la centru. În schița de mai jos redăm un proiect de laborator psihologic ambulant:

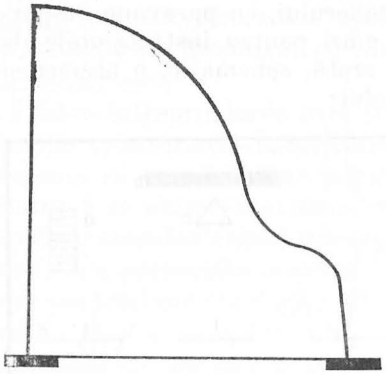


Fig. 3

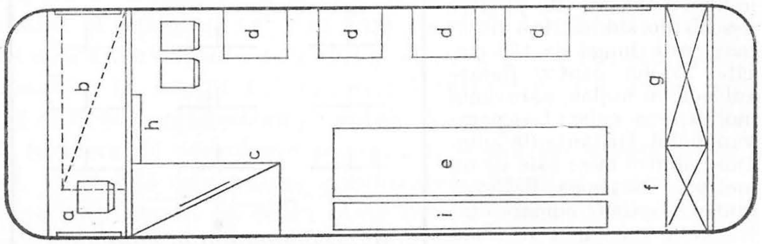


Fig. 4

a = locul șoferului; b = patul șoferului (pat rabatabil); c = paturi rabatabile pentru personalul științific; d = mese pentru examene individuale; e = masă pliantă pentru examen colectiv, pentru interviuri, corectări de materiale, consfătuiri; f = dulap pentru efecte personale; g = dulap special, cu rafturi, pentru materialul științific (teste, chestionare, aparate, dosare, bibliotecă minimum...); h = tablă neagră, pentru demonstrații. Lumina de zi = ferestre obișnuite la autobuze, perdele. Sursă electrică specială pentru funcționarea aparatelor de examinare. Aer condiționat. Rulotele (remorcile) sînt prevăzute nu numai cu mobilier pentru locuit, dar și cu dispozitive pentru depozitarea materialelor științifice.

Faza a 6-a. Alcătuirea tabelelor de bareme pentru fiecare test, probă de lucru sau aparat (uneori și pentru anumite chestionare), pe vîrste (sau grupuri de vîrste, cînd este vorba de adulți) și pe sexe, atît pentru funcțiile psihologice, cît și pentru datele somatice de care are nevoie psihologul. Baremele nu sînt însă valabile fără un studiu prealabil al fidelității și validității fiecărui element metodologic. În vederea acestor studii statistice, pentru fiecare test și aparat (eventual și pentru chestionare), precum și pentru instrumentele de măsurătoare biometrică, se alcătuiesc dosare speciale (psihometrice și somatice), pe sexe și vîrste (grupuri de vîrste), dosare în care tehnicienii psihometriști tabulează cu grijă toate datele (cotele, rezultatele) obținute de la subiecți cu prilejul diferitelor examene și anchete psihologice și psihosociale. Pot fi constituite dosare speciale și pentru grupurile de profesiuni. Dosarele sînt păstrate în cutii special construite; sînt dispuse alfabetic, în picioare, după funcția psihică investigată (sau după măsurătoarea biometrică). Ele pot fi ușor manipulate în vederea studierii curbelor de distribuție și în vederea adăugirii de materiale (cote) noi. La rîndul lor, tabelele de bareme se păstrează în fișiere/cutii speciale, în picioare, dispuse alfabetic, pe funcții psihice și pe sexe (cartoane colorate).

Pentru fiecare vîrstă și sex (uneori pentru grupuri de vîrste) și pentru fiecare funcție psihică sau dimensiune biometrică, se colectează cel puțin 120—150 de rezultate, de la un același număr de subiecți. În principiu, această cifră are o valoare aproximativă, întrucît construirea unui barem/etalon poate începe abia după ce curba de distribuție (în formă de clopot) este suficient de saturată. Baremele reprezintă documente de lucru care închid o mare răspundere și de aceea ele se alcătuiesc cu maximum de conștiinciozitate, fiind restructurate după un anumit număr de ani și chiar după un anumit număr de experimente.

Semnalăm că baremele nu se construiesc numai cu subiecții (lucrătorii, candidații) uzinei respective, subiecți care pot fi foarte buni, sau mijlocii ca aptitudini, sau inferiori. Sînt astfel necesare date și de la alte unități industriale și de aci importanța Serviciului ministerial central, de care am amintit, căruia îi revine asemenea operații de etalonare valabilă pe cotele brute primite de la unitățile care au laboratoare de psihologie.

Faza a 7-a. Prezentarea metodei închegate, cu instrucțiuni și bareme, pentru uzul laboratorului sau serviciului de psihologie. Instrucțiunile de lucru (de aplicare a fiecărui test, chestionar și aparat, precum și pentru toate celelalte investigații, biometrice etc.) se redactează *complet*, după anumite criterii: problema urmărită cu acel instrument metodologic; materialul (testul, chestionarul, aparatul...); tehnica preliminară de lucru; instrucțiunile de lucru; timpul de lucru (durata executării probei de către subiect); corectarea; cotarea (pe cantitate și calitate: rezultate juste, erori, omisiuni); indici statistici (curbele de frecvență, validitate, fidelitate, criterii); tabelele de bareme; instrucțiuni pentru interpretarea rezultatelor. În principiu, testul nu spune nimic fără instrucțiuni și tabele de bareme.

Metoda se perfecționează continuu, renunțîndu-se la probele care, pe parcurs, s-au dovedit insuficient de diagnostice și de prognostice, ele fiind înlocuite cu altele. Se fac studii, în continuare, privind validitatea și fidelitatea probelor psihologice, a chestionarelor, aparatelor și metodelor proiective. La acest capitol, psihologul discută amplu (cu colaboratorii săi și cu factorii de răspundere ai întreprinderii) amănuntul, de o covîrșitoare însemnătate pentru întreaga activitate de explorare a personalității, că „testele nu sînt instrumente de măsură, ci, înainte de toate, ele reprezintă o modalitate de a colecta informații asupra individului“ (62, p. 28).

Se insistă și asupra faptului că metoda nu este rigidă sau *ne varietur*. Abia pe parcurs, cu prilejul examinării și urmăririi sistematice a candidaților/angajaților la locurile de muncă, se pot trage concluzii asupra fidelității și validității metodei. *Practica pe teren* asigură validitatea și superioritatea metodei, nu părerile noastre asupra elementelor metodologice.

Totodată, psihologul nu se mărginește să utilizeze pentru validarea metodei (test cu test, chestionar cu chestionar, aparat cu aparat) numai indicii statistici/psihometrici clasici (examinarea curbelor de distribuție; calculul corelației dintre cele două jumătăți ale testului — procedeul „split-half“; calculul corelației între două aplicări, la anumite intervale, ale aceluiași test, adică metoda test-retest etc.) ci, pornind de la satisfacerea „criteriilor“ psihometrice, se servește și de tehnica aplicării metodei psihologice și unor grupe de profesioniști calificați, paralel cu examinarea unui grup de

control. Validarea prin oameni luați direct din teren este cea mai sigură.

Psihologului îi revine și sarcina de a construi tabele cu *limitele critice*, indicînd pentru fiecare funcție psihică și mai ales pentru configurațiile psihice majore performanța-limită pe care candidatul trebuie neapărat s-o obțină la testele, chestionarele și aparatele utilizate pentru a avea o producție normală și numai satisfacții în muncă. Dacă, de pildă, la stabilirea de bareme se utilizează sistemul staninelor, care anume este cifra pe care, în mod necesar, trebuie s-o obțină candidatul la proba de inteligență, la cea de gîndire spațială etc.? Tabelele cu limitele critice se alcătuiesc pentru fiecare profesiune și, uneori, pentru fiecare secvență-cheie, conform ordonografelor.

Tot în această perioadă, pentru a-și pregăti un personal ajutător de nădejde, bine informat, dar mai ales pentru acțiunea de largă, dar științifică lămurire a factorilor de răspundere și a tuturor lucrătorilor întreprinderii, umanistul uzinal articulează, împreună cu ceilalți specialiști ai serviciului, un scurt „Lexicon de probleme sociopsihopedagogice, psihoergonomice, psihoeconomice etc.“, în care explică, pe înțelesul tuturor, problemele abordate de noul serviciu (sau laborator) și de către umaniștii angajați: ce sînt inteligența, comportamentul, disatisfacția, ergonomia de concepție și de corecție, sistemul, fiabilitatea etc. Broșura, de maximum 30—35 de pagini, este tipărită, eventual cu unele imagini și distribuită oamenilor, prin serviciul (sau laboratorul) uzinal de psihologie. Asemenea documente lămuritoare, în care, treptat, se introduc și unele rezultate ale investigațiilor științifice efectuate, se redactează ori de cîte ori se simte nevoia unei informări a colectivului industrial. Paralel se lucrează micromonografiile care, de asemenea, se împart personalului și, în prima linie, elevilor de la școlile profesionale (îndeosebi celor din anul întîi), organizîndu-se, în plus, discuții — pe secții, sectoare, ateliere, birouri — cu referire la rezultatele obținute și care merită să fie discutate. Dacă este necesar, se alcătuiește și un DICȚIONAR MINIMUM pentru familiarizarea oamenilor cu înțelesul termenilor frecvent utilizați (în broșuri, la conferințe, la mese rotunde...) de către diverșii specialiști ai noului serviciu: ce înseamnă „stress“, „behaviorism“, „coartativ“, „congruență“, „empatie“ etc. Totodată, se pun bazele unui curs pentru limbile străine, în vederea unei mai largi documentări, îndeosebi pentru per-

sonalul noului serviciu umanist, precum şi pentru alţi interesaţi. Informarea personalului serviciului se mai face şi prin referate obligatorii: în fiecare săptămînă, într-o şedinţă de lucru de două ore, lucrătorii serviciului prezintă referate cu privire la cărţi noi citite şi la cercetările ştiinţifice personale.

Pentru uşurarea acţiunii de psihodiagnostic se fac panouri mari cu fragmente din teste (verbale, neverbale), dîndu-se cu ele explicaţii la examenele de aptitudini, cîştigîndu-se timp apreciabil. Am introdus la Combinatul Chimic din Făgăraş asemenea panouri mari ca pe un auxiliar eficient în *munca tehnicianului* experimentator, candidaţii reuşind să înţeleagă instrucţiunile mult mai repede şi mai uşor. S-a depăşit astfel stadiul transmiterii informaţiei prin limbajul simplu (adeseori greoi şi neadecvat pentru cei cu o cultură mai redusă), facilitînd înţelegerea temei (testului) prin mijloace audio-*vizuale*, deoarece, deseori, ochiul este cel mai indicat receptor.

Pe lîngă panouri, se construiesc din placaj sau din plăci aglomerate, şi tot în dimensiuni mari, dispozitive speciale de „decupare" şi de „asamblare", în vederea intuirii de către candidat a temei pe care urmează s-o rezolve (cazul probei de combinare spaţială, de pildă). De asemenea, pentru diverse forme de memorie, se confecţionează desene mari, de anumite dimensiuni, care se expun un anumit timp (prevăzut în instrucţiuni) colectivului de candidaţi (memoria imediată pentru forme, pentru persoane, pentru cifre etc.).

Metoda/tehnica de psihodiagnostic nu este standard, ci ea se diferenţiază după specificul întreprinderii şi după grupurile de profesiuni. Nu orice metodă este deci valabilă în indiferent care întreprindere. Siderurgia pretinde, în parte, alte elemente metodologice decît industria textilă sau chimică, după cum pentru industria sîrmei psihologul va trebui să articuleze probe diferenţiate, plecînd de la sarcinile profesionale, de la psihoprofesiograme, de la datele locale etc.

În ceea ce priveşte elementele metodologice, psihodiagnozele se realizează, pe plan mondial, cu metodele obişnuite, constituite din teste, chestionare, aparate, tehnici proiective, interviu etc. Deşi se lucrează cam de 80—90 de ani în acest sector, metodele nu sînt totuşi definitivate. În unele sectoare (inteligenţă, gîndire tehnică, emoţionalitate, psihomotricitate...), rezultatele sînt satisfăcătoare atunci cînd se aplică criteriile de severitate: se aleg cele mai diagnostice

teste, se aplică cu o tehnică riguroasă* şi se ţine seama de avizul psihologului specialist. Continuăm să utilizăm asemenea elemente de explorare a naturii interioare a omului, pînă cînd alte strategii ştiinţifice vor aduce transformări în această tematică metodologică.

Pentru satisfacerea nevoilor psihologiei practice uzinale, este indicat să se utilizeze, în primul rînd, teste de personalitate. Includem în „personalitate" acele configuraţii psihice care sparg „obişnuitul", adică acele trăsături care ies din comun, plus trăsătura caracteristică a persoanei, nota sa dominantă. Cu referire la celelalte funcţii psihice, ele ajută la evoluarea către „persoană" (nu către „personalitate"), către o maturizare normală.

Elementele metodologice (probe de lucru, aparate, teste, chestionare...) se diferenţiază după grupurile de subiecţi, dar mai ales, aşa cum am mai amintit, după profesiuni, după *solicitările* locului/postului de muncă, totul coroborat cu litera profesiogramelor psihologice. Metodele vor accentua, deci, cînd abilitatea motrică şi unele însuşiri mai puţin diferenţiate, cînd abilităţile mecanice, cînd inteligenţa, cînd însuşirile de coordonare administrativă şi de conducere, cînd sistemul de reacţiune la stimuli simpli şi complecşi, cînd asociaţia şi învăţarea, cînd creativitatea şi ingeniozitatea etc. Dar, principial, indiferent de configuraţiile particulare ale profesiunilor, laboratorul uzinal de psihologie sau psihologul consilier ministerial articulează, chiar de la început, o metodă „minimală" şi „generală", cu care se depistează, practic şi operativ acele însuşiri/dimensiuni umane care se actualizează în mod necesar în exercitarea *oricărei* activităţi

* La examinările psihologice se respectă cu rigurozitate anumite principii. Nu se aplică testele unul după celălalt. Se lasă pauze (mai mari sau mai mici), pentru ca dispoziţia („Einstellung") să se estompeze; altfel, părţi din structurile mintale anterioare se suprapun subconştient structurilor cerute de noua probă. Poate că aici trebuie căutată cauza unor rezultate proaste la unele examene psihologice. Afirmaţia capătă o semnificaţie deosebită pentru acei care nu au flexibilitate interioară, nu au capacitatea de a distruge rapid structurile vechi şi a redeveni proaspeţi şi interesaţi pentru tema următoare („Umstellung").

profesionale*. Redăm elementele acestui examen psihologic de bază, axat pe cinci orientări majore (diagnostic intelectual, trăsături de personalitate, motivaţie comportamentală, adaptare, alterare a personalităţii), cărora le-am adăugat alte cîteva dimensiuni necesare pentru diagnosticarea persoanei: a) gîndire logică (inteligenţă), aptitudine practică (tehnico-practică), raţionament concret, atenţie concentrată şi distributivă, memorie, flexibilitate şi fluiditate mintală, asociaţie logică de idei, imaginaţie, spirit de observaţie, creativitate, abilitate manuală, temperament, tipul de personalitate, depresiune, emotivitate, anxietate, interese; b) înălţime, greutate, capacitate respiratorie; c) completarea unor documente practice (fişa familială, fişa de conversaţie cu candidatul, fişa de urmărire la locul de muncă). La acest examen de bază şi minimal se adaugă, pe parcurs, cercetarea aptitudinilor şi însuşirilor specifice fiecărei profesiuni, sau grup de profesiuni. În ceea ce priveşte gîndirea, profesiunile din industrie tind, treptat, să se intelectualizeze, în sensul unui mai larg apel la gîndire, la funcţiile cognitive. Forţa fizică, necesară pînă mai ieri, este acum sensibil înlocuită cu forţa minţii. Din acest motiv, muncitorul industrial are nevoie nu de o înţelegere simplă, ci de inteligenţă normal evoluată. Fără ea nu vor putea fi operate asociaţii logice, nu vor putea fi cîntărite just/logic diversele situaţii de muncă, obişnuite sau neaşteptate (incidente critice, accidente).

Paralel cu articularea acestei METODE MINIMUM pentru psihodiagnosticul tuturor categoriilor de oameni ai muncii, se acordă o deosebită atenţie maistrului uzinal. O selecţie raţională şi severă a acestuia asigură desfăşurarea normală a proceselor de muncă, cu maximum de eficienţă. Din micropsihoprofesiograma maistrului se desprind ca însuşiri de bază, absolut necesare: gîndirea logică, inteligenţa tehnică, rapiditatea în decizie, gîndirea organizatoare, forţa de a dispune just şi oportun, atenţia concentrată şi distributivă, spirit de observaţie, creativitatea, autoritatea, energia, calmul, echilibrul emoţional, considerarea şi structurarea corectă a relaţiilor interumane, talentul pedagogic de a explica şi învăţa pe alţii, corectitudine la toate nivelurile.

* Bateriile „generale" de aptitudini nu sînt chiar totdeauna eficiente, fie din pricina nerespectării criteriului de examinare minimală (şi totuşi cuprinzătoare), fie din pricina specificităţii grupurilor de profesiuni. Bateriile care cunosc astăzi o anumită circulaţie nu includ toate coordonatele vieţii psihice şi nici toate aptitudinile.

Pentru fiecare dintre aceste coordonate de personalitate, laboratorul uzinal de psihologie (sau Serviciul ministerial de psihologie şi ergonomie) selectează şi experimentează cele mai valide şi fidele teste, aparate şi chestionare, organizînd operativ examinarea psihologică a maiştrilor în funcţiune, precum şi a tuturor acelora care candidează sau urmează deja cursurile şcolilor de maiştri. Dăm un exemplu de probă pentru explorarea gîndirii organizatoare: „Ce ai face d-ta dacă, brusc, conductele de apă ar fi scoase din funcţiune timp de o lună"? (82, p. 41). Rezultatele pot fi corelate cu randamentele unităţilor (ateliere, sectoare) supravegheate şi controlate de către aceşti maiştri, indicîndu-se măsurile ce trebuie luate în vederea eventualei restructurări a procesului de producţie şi, mai ales, pentru perfecţionarea şi maturizarea deprinderilor insuficient evoluate.

Chestiunea rămîne deschisă şi pentru corpul de ingineri şi şefi de servicii administrative, colaboratori apropiaţi şi cu mare răspundere ai colectivului de conducere. Criteriul este deci aptitudinea, şi nu diploma universitară. Foarte mulţi absolvenţi de universitate (ingineri, economişti, cadre didactice...) primesc repartiţiile nu după însuşirile psihologice, ulterior temele de teren punîndu-i în inferioritate, generînd situaţii de fluctuaţie.

* * *

Referitor la explorarea planurilor umane interioare, psihotehnicianul este destul de des învinuit că, pentru anchetele sale practice, fărîmiţează/atomizează, descompune personalitatea, comportamentul. Este just că atît inginerul, cît şi tîmplarul acţionează — pentru îndeplinirea sarcinilor — cu întreaga lor personalitate, amănunt de seamă care n-a fost niciodată neglijat. Dar nu este mai puţin adevărat că inginerul apelează mai ales la nivelurile lui mintale, pe cînd tîmplarul la formulele de mişcări manuale şi corporale. Iată de ce psihologul practician, la un examen de aptitudini, insistă la inginer asupra funcţiilor mintale şi la tîmplar asupra funcţiilor motrice, fără ca prin aceasta să fie nesocotită legătura dintre mişcare şi nivelul mintal (inteligenţă, atenţie etc.).

Numeroase obiecţii mai sînt aduse şi metodelor utilizate pentru psihodiagnoză. În această chestiune, psihologul are datoria să explice temeinic faptul că testul, aparatul, chestio-

narul... nu sînt numai elemente de metodă, numai prilejuri de depistare a aptitudinilor și abilităților diverse, ci și prilejuri pentru *studii* obiective și ample despre omul care muncește. De aci, necesitatea analizei *calitative* a rezultatelor fiecărui element metodologic utilizat. Cei care vorbesc încă de „testomanie" sau aderă la campania „anti-test", nu reușesc să înțeleagă (din variate motive) că probele nu examinează, ci studiază diverse aspecte ale vieții psihice și ale climatului socio-psihologic în care viețuiește persoana. Testul este corelat nu cu testul, ci cu viața psihică studiată.

De asemenea, orientarea și selecția profesională nu înseamnă numai aplicarea de teste și utilizarea de aparate, ci este vorba de o acțiune largă, complexă, cu întinse implicații de ordin social-economic. Sînt și psihologi îndrăgostiți de „metodă" ca atare, și nu de problemele pe care le poate rezolva metoda utilizată. Testul, chestionarul, aparatul... nu sînt scopuri în sine, ci mijloace care ajută pe omul de știință. Cine se rezumă la metodă și nu poate scăpa de mirajul ei, se oprește exact acolo unde începe de fapt adevărata treabă a sociopsihologului.

În acțiunea complexă de cunoaștere a structurilor psihologice, experimentul (teste, chestionare, aparate) nu reprezintă singura metodă. Cea mai bună tehnică rămîne observația directă. Adevăr vechi, insistent repetat și recomandat, dar nu totdeauna ușor de respectat. Pentru că adevărații observatori sînt destul de rari, pentru că observația cere timp și pentru că deseori este necesar un diagnostic rapid (dar nu unul stabilit în cîteva ore!), ne folosim de teste. Și aici, însă, nu poate fi părăsită metoda observației, testul, chestionarul și aparatul fiind doar pretexte pentru o mai bună observare a subiectului. „În aplicarea testelor ca mijloc de reliefare a prilejurilor de observare, vedem noi viitorul psihologiei testelor" (45, p. 22). De aceea, din pregătirea psihometricienilor face parte și dobîndirea deprinderii de a observa, neîncetat și sistematic, pe subiecți în timpul efectuării diverselor examene. Asemenea observații, absolut necesare și foarte utile în precizarea diagnozei psihice, se menționează cu regularitate pe foile-protocol îndeosebi la examenele individuale (aparate etc.), sau pe foi speciale. Redăm, după Klemm și Fiedler (47, p. 307) o schemă a unei asemenea foi cu indicații pentru observarea liberă a comportamentului total al candidatului/subiectului în timpul diverselor contacte de lucru pentru psihodiagnoză:

— Atitudine personală față de tema de lucru:
încrezător (îndrăzneț, conștient, sigur, liniștit) timid (prudent, rezervat, nesigur, temător)

— Adaptare la tema de lucru:
îndemînatic (prinde repede, dibaci, interesat, vioi) greoi (prinde greu, obtuz, neîndemînatic, domol)

— Voința de a lucra:
zelos (se încordează, străduitor, dispus să lucreze, perseverent) leneș (lent, potrivnic, prost dispus, trîndav)

— Tempo de lucru:
rapid (pripit, liber, îndemînatic, sprinten)
lent (precaut, lăsător, obosește, zel scăzut)

— Maniera de lucru:
practic (cu plan, reflectează, cu iscusință, pune mintea la contribuție) nepractic (stîngaci, opac, dominat de amănunte, nu gîndește)

— Calitatea lucrului:
îngrijit (scrupulos, temeinic, exact, sigur)
neîngrijit (incomplet, superficial, cu erori, neglijent)

Pentru observarea și interpretarea conduitei subiectului în timpul probelor de lucru — elemente cu pondere deosebită într-un examen de orientare și selecție profesională —, este cunoscut modelul prezentat de Franziska Baumgarten (76), redat și în versiune românească (68, p. 115—120); modelul se referă la conduita arătată de subiect la instrucțiuni, la începerea lucrului, la executarea temei și la terminarea lucrului.

* * *

De îndată ce metodele au fost temeinic puse la punct, după ce personalul ajutător a fost format, după ce echipamentul științific a fost completat și localul suficient de bine amenajat, serviciul (sau laboratorul) adresează celorlalte servicii și secții ale întreprinderii o invitație de colaborare *directă și imediată*, rugînd să se trimită spre examinare psihologică și investigare sociopsihologică pe toți lucrătorii în subordine care ridică factorilor răspunzători variate probleme:

— transfer (trimiterea la alt loc de muncă);
— fixarea retribuției, prin precizarea aptitudinilor;
— promovări în muncă și în post (fiecăruia după aptitudinile *reale*);

— premieri și alte variate recompense (raționalizarea științifică a recompenselor);
— cei care urmează să fie instruiți suplimentar (au capacități de învățare?);
— cei care fac greșeli în muncă (precizări științifice, pe linie sociopsihologică și psihoergonomică);
— neglijenții (motivațiile adînci);
— cei care provoacă (sau suferă) accidente (mici sau mari) și cei care sînt suspectați că ar putea provoca și suferi accidente;
— indiferenții la locul de muncă;
— dușii pe gînduri;
— amărîții și deprimații;
— cei împovărați sufletește (stress);
— provocatorii de conflicte (decelarea, prin metode științifice, a factorilor generatori de conflicte);
— absenții și întîrziații la lucru;
— cei care intenționează să părăsească întreprinderea (grija de a nu se pierde valori umane, muncitori cu aptitudini certe);
— cei care ridică pretenții de remunerare sau de promovare (au ei aptitudini pentru a merita o promovare?);
— nemulțumitii și revendicativii (individuali, sau în grup);
— handicapații, sau cei care se cred astfel;
— cei care se simt dereglați, deteriorați psihic.

Se urmărește prin aceasta nu numai o așezare fermă a principiilor de producție și ale eficienței, dar și o articulare realistă și științifică a hotărîrilor ce se iau cu privire la oameni, hotărîri care, în multe cazuri, au doar o justificare subiectivă. Șefii de unități (secții, sectoare, ateliere) sînt invitați să semnaleze și eventualele studii psihoergonomice pe care le cred utile în sectoarele lor. Așadar, pe de o parte integrarea normală a omului muncii și pe de alta încercări de a adapta mașina (la locul de muncă) la om. Serviciul (sau laboratorul) de psihologie și ergonomie trebuie să fie de folos în absolut *toate* cazurile care intră în competența sa, plecînd de la principiul că eficacitatea întreprinderii este egală cu capacitatea muncitorului, cu organizarea rațională a muncii și cu o igienă psihică satifăcătoare. Iar rentabilitatea economică a psihologiei și psihoergonomiei industriale devine realitate dacă sînt respectate aceste principii.

Afară de toate acestea, este absolut necesar ca muncitorii să cunoască, în mare, strategia generală și unele aspecte ale

tehnicilor utilizate de umaniștii uzinali pentru explorarea personalității. Întrucît muncitorul nu poate asista 3—4 zile la examinările psihologice ale camarazilor și nici la diversele anchete ale celor zece laboratoare, se realizează filme cu secvențe de bază, filme care se proiectează, în pauzele mari, chiar în secții și ateliere sau în săli special amenajate, la anumite ore. Procedeul acesta prilejuiește o familiarizare cu activitatea serviciului de psihologie și ergonomie și ușurează viitoarele întîlniri de lucru între muncitor și psiholog.

Faza a 8-a. Abordarea tuturor celorlalte probleme expuse la capitolul B, îndeosebi ale acelora enunțate sub punctul 16. — O bună parte din temele propuse se abordează din mers, odată cu activitatea de rezolvare a altora.

Faza a 9-a. Această fază este consacrată normelor de valorificare științifică a materialului acumulat și a experienței cîștigate. Se calculează investițiile pentru psihologie și eficiența intervenției psihologului industrial, odată cu calculul ineficienței acestuia (cazul psihologilor insuficient pregătiți pentru marile sarcini din complexele industriale). Studiul atent al cauzelor ineficiențelor. Relatări în presă, în periodicele de specialitate, la conferințele naționale, la congresele internaționale, schimburi de experiență cu laboratoarele din țară și de peste hotare, împrumutarea experienței acumulate pentru realizări în alte complexe sau ministere industriale etc. Pentru sistematizarea eforturilor, se alcătuiește un repertoar care să cuprindă toate laboratoarele și serviciile psihologice, sociopsihologice și psihoergonomice din țară. În cazul cînd în serviciul (sau laboratorul) propriu al întreprinderii nu se poate efectua un examen, sau o cercetare, din lipsa unui aparataj pretențios sau costisitor, candidatul poate fi trimis la un alt laborator din țară, mai bine utilat sau utilat pentru un anumit profil slab reprezentat în uzina care trimite candidatul.

Faza a 10-a. Întrucît în faza a 8-a s-a acordat o atenție deosebită tematicilor cuprinse în capitolul B, punctul 16, în această a 10-a fază sînt atacate *toate* celelalte probleme referitoare la sociologia industrială, la pedagogie etc.. Psihologul răspunzător își articulează un „check-list“ cu toate problemele puse și controlează periodic și sistematic ce anume s-a realizat, ce anume este în curs de realizare și ce anume probleme n-au fost încă atacate.

Faza a 11-a. După punerea la punct a tuturor sectoarelor de activitate, psihologul discută cu colaboratorii săi chestiunea sintezei ce poate fi scoasă din examinările psihologice, din anchetele psihosociale și ale celorlalți specialiști. Se pune deci problema interpretării rezultatelor în vederea redactării *avizului final*, etapa cea mai delicată și cea mai încărcată de răspundere. Ajuns în acest stadiu, psihologul meditează, stă îndelung de vorbă cu el însuși, studiind foarte atent dosarul subiectului/candidatului/muncitorului examinat de către tehnicianul de laborator.

Este util să nu se uite nici o clipă că, la un examen psihologic, o personalitate (experimentatorul, psihologul) examinează altă personalitate (candidatul) (Sinoir). Personalitatea este un *datum* extrem de complex, care nu poate fi prins din explorări limitate și unilaterale. Fiecare test/chestionar/aparat este un contact, un prilej de întîlnire și de dialog între experimentator și subiect.

În acest context, în principiu, nu este deloc indicat să ne lăsăm încîntați și seduși de rezultatele izolate ale unui examen psihologic (sau psihotehnic), nici de simboluri cantitative, nici de cifre, sau de „centile", „stanine" etc. — oricît de frumos și impresionant ar arăta un „profil", fie el „psihologic", „psihotehnic", „biotipologic" etc. Un individ nu poate fi „prins", înțeles din asemenea rezultate. A te rezuma la atît, înseamnă a rămîne în faza de pre-psihologie. Este necesar ca psihologul să înțeleagă *întreaga* personalitate a subiectului examinat. *Cunoașterea integrală a unei individualități nu este posibilă numai din datele unui examen psihotehnic și nu este posibil să se vorbească de o tipizare, de o uniformizare a sfatului/avizului psihologic**. Repetăm că *fiecare individ examinat este o personalitate aparte și că fiecare „profil" reprezintă un caz.* O generalizare este ineficientă, întrucît ceea ce constatăm la un subiect, nu poate fi perfect valabil la un altul. Fiecare este judecat, cîntărit pornindu-se

* „Rețete de interpretare psihologică nu există. Nu există metode care să ne învețe să vedem temperamentele sau tipurile de sistem nervos ... Orice criteriu am stabili, el va fi sau un punct de plecare, sau un rezultat al unei experiențe îndelungate. Nici un aparat, nici o metodică nu ne poate servi de buton, prin apăsarea căruia să ni se deschidă în mod automat sanctuarul tainelor tipologice. Toate nu **sînt** decît puncte de reper și de orientare, îndrumări de care să ne servim în laboriosul proces al interpretării care mobilizează întreaga știință a cercetătorului; nimic mecanic, nimic stereotip, nimic simplu și ușor" (73, p. 24).

de la „el", cu caracteristicile „lui", cu particularitățile care îi sînt personale. De aceea, de o deosebită valoare sînt observațiile caracterologice pe care examinatorul/psihometricianul este ținut să le protocoleze atît cu prilejul examenului colectiv, cît, mai ales, la probele individuale. Iată de ce este nevoie, deseori, de un numeros personal de examinare, fiecare experimentator avînd în grijă, la temele individuale, o grupă restrînsă (maximum 3—4 candidați), tocmai pentru a-și desfășura eficient și sistematic observațiile asupra subiecților. Mai este indicat ca o parte dintre teste/chestionare/aparate să fie aplicate chiar de către psiholog (nu de psihometricianul tehnician), în vederea unui contact util cu candidatul al cărui dosar îl va avea de studiat.

Generalizările nu sînt posibile și din alte motive: profilele psihologice sînt rareori „categorice" (toate centilele mici; toate centilele mijlocii; toate centilele superioare). Destul de des profilele sînt în zigzag, ceea ce derutează pe un psihometrician neavizat. De fapt, din variate motive (disfuncții endocrine, traume din copilărie, hemipareze, psihopatii incipiente, flux catamenial — ordonat sau dezordonat —, dispoziție momentană proastă sau chiar deficiențe structural organice și psihice), unele rezultate sînt slabe (la un subiect în genere dotat) sau surprinzător de bune (la un candidat imatur din punct de vedere psihologic). Tocmai aici intervine intuiția, talentul și perspicacitatea psihologului în căutarea punctelor valabile de reper și tocmai de aceea se aplică *mai multe* probe pentru explorarea unei *aceleiași* funcții psihice sau aptitudini. Chiar la aceeași coordonată — atenția, de pildă — rezultatele de la cele cîteva teste aplicate pot fi diferite, pentru că fiecare subiect este structurat pe anumite linii interioare și el va reacționa conform unui „profil interior" care îi este cu totul personal și pe care de multe ori experimentatorul nu-l poate sesiza. Adăugați la toate acestea atmosfera de „examen" (mai ales a unui examen „psihologic"!), impermeabilitatea subiectului, teama de a nu-și trăda cumva defectele, indignarea pentru încercarea experimentatorului de a-i „invada" planurile interioare, dezirabilitatea socială, lipsa de înțelegere pentru niște probe care „nu sînt așa cum înțelege el" și veți pricepe mai bine de ce ne „scapă" subiectul și de ce sînt necesare o mare, mare prudență și o semnificativă strategie în relațiile cu candidații.

În aceeași ordine de idei, în afară de observațiile caracterologice la examene, mai este necesar un susținut și inteli-

gent interviu cu subiectul, atît pentru ridicarea ultimelor „bariere", cît și pentru obținerea unui număr cît mai mare de informații. Aceasta mai ales cînd este vorba de un candidat care vine de la o altă întreprindere. *De ce* ai plecat de acolo? *De ce* aici vei executa o *altă* meserie? Prin întrebări abile, se pot descoperi drame familiale, accidentabilitate, suite de disatisfacții etc. Practica ne spune că aceste întrebări nu pot fi puse direct, ci prin insinuări și prin abordări de teme adiacente; de asemenea, este mult mai indicat un interviu nondirectiv decît unul direcționat.

Considerînd ideile mai noi despre psihologia persoanei și despre personalitatea muncitorului, ar fi, poate, mai indicat ca, *înaintea oricărui examen psihologic*, să aibă loc un interviu explorator, cu o durată de 1—2 ore, pentru a se reliefa motivațiile candidatului pentru profesiune și pentru postul liber, precum și pentru aflarea unor trăsături de personalitate. Interviul prealabil ar avea și rolul de a tria pe candidați; numai cei rămași/admiși sînt supuși examenului psihologic. Iar la terminarea tuturor anchetelor are loc, așa cum am amintit anterior, o a doua întrevedere, în care să se discute cu candidatul și rezultatele diferitelor investigații și diagnoze*.

„Dosarul" este întocmit de câte tehnicianul care a examinat pe subiect. Împreună cu acesta, tehnicianul se prezintă la psiholog în ziua „avizului", predă dosarul și istorisește, verbal, în prezența subiectului, despre felul cum a decurs examenul, dar evitînd să menționeze cu insistență performanțele negative. Psihologul rămîne apoi singur cu candidatul. Acesta este un aspect formal, dar necesar. De fapt, psihologul este dator să studieze *anticipat*, temeinic, dosarul candidatului, și acest lucru este comunicat acestuia pentru a nu avea impresia că psihologul îl va aprecia numai după dialogul ce va urma între ei.

*

* *

Cînd este vorba să „citim" un profil, sau să intuim dosarul cu variatele date asupra persoanei, două sînt criteriile principale pe care sîntem obișnuiți să le urmăm:

a) Psihoprofesiograma. — În linii mari, este absolut necesar să avem în minte *schemele* însușirilor cerute de *grupele*

* Diagnostic = „Procedura de colectare și tratare a informației" (56, p. 275).

de profesiuni: așa cum am mai semnalat, unele profesiuni cer să se pună accentul pe nivelul mintal, pe cognitiv, pe maturitatea intelectuală sau pe rapiditatea gîndirii; în altele se evidențiază calitățile psihomotrice ale persoanei sau abilitățile tehnice, sau fantezia creatoare etc.; unele profesiuni reclamă echilibru afectiv net, absența emotivității normale, după cum alte grupe de profesiuni reclamă prezența vitezei de reacție. Psihometricianul interpretează și cîntărește rezultatele candidatului în funcție de aceste reliefări indicate de psihoprofesiograme, pentru a înțelege în ce măsură profilul articulat în sala de examen se suprapune pretențiilor psihoprofesiogramei. Desigur că vor trebui adăugate informații referitoare la viitorul loc de muncă, la condițiile de lucru, la microclimat, la „sistemul" din secția respectivă, la grupurile de muncă etc., informații pe care i le dau de data aceasta studiul profesiunilor și *codul psihoergonomic minimal*. Este de dorit ca toate acestea să fie familiare psihologului, pentru a cîștiga timp.

Reflecțiile de mai sus — despre candidat și despre locul de muncă — sînt nu numai necesare, dar și hotărîtoare, pentru că ele sînt acelea care contribuie la structurarea posibilităților de integrare/adaptare în muncă. Atașamentul față de profesiune, față de locul de muncă, față de cetatea industrială nu se degajă din profilul de aptitudini psihoprofesionale, ci descifrarea lui este rezultatul empatiei și congruenței dintre psihometrician/psiholog și candidat. Tocmai de aceea ni se recomandă, des și insistent, să fim *apropiați* de candidați, să fim prietenii lor, adică să fim aceia care vor *să-l ajute* pe subiect cînd acesta bate la porțile vieții profesionale.

b) Al doilea criteriu îl constituie performanțele mari din profil. Uneori, fără să vrea, psihometricianul este înclinat să se lase condus în structurarea judecății și a avizului său de centilele mari, de „liniile lungi" din profil*. Aceste centile mari parcă iau comanda, ele impunîndu-se ca un fir conducător, iar celelalte întregesc sau explică tabloul total.

Care anume este atitudinea cea mai justă? Desigur că psihoprofesiograma are o pondere hotărîtoare, dar psiho-

* Autorul nu construiește profilele în zigzag ci, plecînd din stînga, adică de la centila cea mai mică (10; a se vedea proiectul de profil), se trage o linie de la 10 pînă la centila obținută de subiect conform tabelului de bareme. Avem astfel linii scurte (performanțe slabe) și linii lungi (performanțe bune).

logul practician are latitudinea—reflectînd asupra performanțelor candidatului — să enunțe judecăți de compensare: dacă gîndirea logică este slabă (dacă *temele* propuse au provocat dificultăți mintale candidatului), poate fi ea compensată cu asociația de idei, plus flexibilitatea spirituală, plus atenția, plus spiritul de observație etc.? Dar dacă tocmai atenția concentrată este deficitară, în cazul unei profesiuni care cere neapărat o *asemenea* atenție (concentrată), cu ce anume poate fi ea compensată? În cazul unei inteligențe normale, se ridică semne de întrebare: cum se face că subiectul a fost „atent" la un caiet întreg de teme, iar la un test simplu n-a dat, totuși, rezultate satisfăcătoare? Explicația poate fi trimodală: 1) experimentatorul n-a dat explicațiile cum trebuie, n-a accentuat anumite faze și subiectul n-a înțeles deci prea bine ce anume are de făcut; soluția este repetarea probei în altă zi sau utilizarea unui test paralel; 2) atenția reliefată la caietul de inteligență este de o altă calitate, iar „concentrarea" are altă nuanță; 3) subiectul obosește repede la concentrarea atenției (la testul de atenție) din motive patologice și în acest caz chestiunea rămîne să fie aprofundată împreună cu neurologul sau cu neuropsihiatrul. S-ar putea adăuga și o a patra explicație, care pornește de la tipologia atenției: unii se pot concentra atunci cînd este vorba de atenție la o muncă cu mintea, iar alții la o muncă cu mîinile.

În operațiile acestea de compensare, psihologului îi sînt necesare temeinice cunoștințe referitoare la percepții, legile gîndirii, geneza funcțiilor psihice, neurofiziologie, teoria informației (numărul de biți), ereditate, mediul familial etc.

Indiferent însă de concluzia la care putem ajunge în urma unor asemenea discuții (începute anterior, dar neterminate), o chestiune se cere neapărat precizată: nu este indicată identificarea avizului psihologic cu examenul psihotehnic/psihologic. Din nefericire, mulți dintre noi confundăm chiar orientarea și selecția profesională cu examenul psihotehnic, cu metoda de examinare. O bună parte dintre practicieni văd doar metoda (testul, aparatul, chestionarul), dar nu și problema și se iluzionează că dacă știu să mînuiască metoda, știu să aplice teste și să manipuleze aparate, au rezolvat chiar problema orientării și a selecției profesionale și chiar pe aceea a înseși psihotehnicii. Nimic mai fals și mai primejdios. Psihologia industrială modernă nu mai este o simplă știință aplicată (poziția lui Münsterberg, a lui C.S. Myers — 1926 — sau Fr. Baumgarten — 1931...), ci ea se afirmă ca o disciplină care studiază multilateral omul care muncește în mediul uzinal; așadar, nu tehnicile de examinare, ci ființa umană.

Sensul psihotehnicii noi nu-l putem căuta în examinarea psihologică, ci în activitatea de consilierat, de sfătuire a candidatului, în avizul autorizat al psihologului. Aceasta nu înseamnă însă că examenul de aptitudini este un act minor sau de însemnătate redusă; dimpotrivă. Să nu uităm că, pe anumite linii de cercetare, metoda este aceea care hotărăște calitatea și sensul colectării informațiilor. Un examen psihotehnic insuficient executat, cu elemente metodologice insuficient puse la punct, în condiții nesatisfăcătoare (local inadecvat, zgomot etc.) nu are nici o valoare pentru consilierul psihologic și acesta nu-și poate organiza acțiunea de consilierat după principii strict științifice. Foarte puțini sîntem cu adevărat conștienți de întinderea răspunderii la un asemenea examen psihotehnic și la un aviz psihologic în orientarea și selecția profesională sau în cazul verificărilor de aptitudini.

Iată de ce se insistă atît de hotărît asupra primejdiei de a se citi superficial și fără răspundere un profil psihologic sau un dosar de informații despre natura umană, mai ales cînd lipsește acea intuiție care ajută să se gîndească corect dincolo de test. Dar pentru a se ajunge aici sînt necesari ani și ani de practică, de continuă dăruire și de continuă inițiere în științele despre om.

Din discuția aceasta tragem concluzia că problema consilieratului psihologic nu este deloc simplă. În ultimă analiză, psihometricianul adună informații cît mai numeroase despre subiect pentru a-l înțelege și de pe poziția acestei descifrări a persoanei își articulează psihologul opinia despre aptitudinea sau nonaptitudinea profesională. Psihologul mai are însă obligația să știe că diagnoza sa se referă la stadiul actual al evoluției psihice a subiectului examinat și că unele coordonate interioare pot suferi modificări pe parcurs. Întinderea și limitele acestor schimbări i le dau cunoștințele sale de psihologie evolutivă, și astfel apare un nou sector pe care psihologul este dator să-l stăpînească temeinic.

Se pune însă insistent și problema prognozei. Cum se va comporta în viitor candidatul la locul de muncă? Cum se va descurca acolo și care îi vor fi performanțele? Să nu se uite că avizul psihologului sună „Apt pentru...". Această expresie

închide și o cvasichezășie pentru viitor și enunțarea prognozei este un nou prilej de meditație pentru umanistul uzinal. O prognoză nu poate fi enunțată odată cu încheierea dosarului candidatului decît numai în cazul cînd examinările și anchetele au fost foarte conștiincios efectuate, în timpul necesar (3—4 zile) și cu echipamentul științific cel mai potrivit. Și chiar atunci este vorba doar de o prognoză provizorie; prognoza definitivă nu poate fi articulată decît după perioada de urmărire a candidatului pe teren.

În aceste meditații referitoare la structurarea avizului psihologic, un loc însemnat îl ocupă informațiile privind motivația, lumea motivațională a subiectului: pulsiunile, dinamica personalității, factorii inconștienți care își au rolul lor în configurarea comportamentului, concepția despre lume și viață, concepția despre muncă, reprezentările cu care subiectul operează în mod curent, aspirațiile care îi determină acțiunile, calitatea și întinderea interacțiunilor dintre persoana sa și mediu, rupturile de echilibru dintre personalitate și lumea din afară, gradul de reușită în adaptarea lumii la propriile proiecte, dinamica eșuărilor diverse etc. Cunoscînd această lume de motivații, acești factori dinamici care structurează comportamentul și personalitatea și care duc la acțiune, psihologul își lărgește apreciabil orizontul și îndrăznește să-și formuleze mai realist „avizul" său. De asemenea, încercarea de corelare a motivației cu aptitudinea aduce perspective noi. Se știe că motivația acționează asupra comportamentului, dar pe două căi: una directă, comună tuturor (fiecare dorește să reușească), și una pe linia aptitudinii (reușită sigură). Corelația motivație-aptitudine aduce maximum de satisfacție și de succes în viața profesională în cazul cînd nu există factori perturbatori. Este interesant de cercetat în mediul uzinal dacă nu cumva chiar aptitudinea structurează dinamismul motivațional, care se traduce în linia de comportament; aptitudinea devine „nevoie" și împiedicarea descărcării ei poate fi trăită ca o frustrare, putînd genera chiar turburări psihice. În acest sens, laboratoarele umaniste uzinale își focalizează atenția către cei cu aptitudini nete, descoperindu-le prin examene psihologice.

În ceea ce privește lumea motivațională a candidatului, lume care trebuie să-i fie familiară aceluia care redactează o sinteză, un aviz psihologic, cum poate fi ea depistată? Profilul psihologic, deseori rezultatul unui examen colectiv,

rămîne mut, dar consilierul sfîșie pînza necunoscutului prin interviul larg, de care am mai amintit, mai ales cînd unele rezultate sînt suspecte și mai ales cînd este vorba de o inhibiție netă pe plan afectiv. Cum se explică, de pildă, depresiunea? Dar anxietatea? Dar emotivitatea crescută? Care sînt cauzele tensiunilor ? Care sînt nevoile, proiectele, satisfacțiile, disatisfacțiile...? Întrebări asupra întîmplărilor familiale, sentimentale sau profesionale... pot aduce revelații utile. Studiul motivațiilor nu poate deci lipsi din strategia redactării avizului psihologic. O bună parte din informații se mai culeg și din chestionarele aplicate, din documentele practice completate în prealabil, din observațiile directe de la examene, din notările caracterologice și chiar din discuțiile amicale care, pe parcursul celor 3—4 zile de cooperare, se închegă între experimentator și candidat. O intuire cît mai exactă a personalității este prima condiție în acțiunea de consilierat, și unii psihologi, cu bogată experiență și îndelungată practică, descifrează, uneori destul de rapid, ceea ce află „dincolo de cortină" cu un minimum de întrebări abil plasate (ca și cum ar ști anumite lucruri tăinuite cu grijă de către subiect!) și coroborînd totul cu tipul de personalitate (introvertit-extravertit; integrat-dezintegrat; convergent-divergent; leptozom-picnic), cu datele proiective (Rorschach, TAT, Wartegg etc.), cu unele date familiale și cu unele informații de ordin economic. Este posibil ca, la un moment dat, la unii dintre subiecți, configurația psihică să fie puternic dominată de unii parametri economici (nevoi nesatisfăcute, mizerie, familie încărcată, dezorganizare economică din cauza dezorganizării familiei, dezamăgiri în ceea ce privește veniturile scontate etc.), ceea ce ar explica unele rezultate slabe la unele dintre testele aplicate. Cît de atent poate fi, de pildă, un subiect la un test de concentrare a atenției dacă, de zile în șir, el este terorizat și timorat de o datorie pe care o are de plătit și din cauza căreia poate avea mari neplăceri? Sau depresiunea mare, momentană, îi abate gîndurile de la un test de memorie, de flexibilitate etc. Desigur că nu este deloc ușor să se pătrundă în atîtea și atîtea mecanisme, atîtea și atîtea dinamici interioare, atîtea și atîtea coordonate, pentru a reuși în avizul psihologic. Se poate, totuși, apreciabil avansa păstrînd un contact permanent cu seriile de candidați și organizînd sistematic, cu meticulozitate și fără grabă, acțiunea de consilierat. Prudent la început, informîndu-se continuu pe par-

curs (prin lecturi de specialitate, prin trăirea în mijlocul oamenilor şi prin observarea continuă a acestora), acordînd diverselor „cazuri" numeroase meditaţii, psihologul practic parvine să intuiască, treptat, schema realistă pe care se vor articula avize din ce în ce mai sigure; motivaţiologia experimentală îl ajută substanţial în acest delicat sector de activitate.

Menţionăm că, îndeosebi în orientarea profesională, recomandarea (orientarea) nu poate privi categoric, totdeauna, o anumită profesiune, ci mai degrabă un grup de profesiuni. De fapt, candidatului nu i se indică cu fermitate o profesiune şi nici măcar un grup, ci „o cale de informare" cu un evantai de posibilităţi (32, p. 45).

* * *

Luarea în seamă a „avizului" laboratorului uzinal de psihologie este ea obligatorie? De către cine? Candidatul examinat este liber să considere cum socoteşte de cuviinţă rezultatele examinării sale biotipologice, dar întreprinderea are datoria să examineze şi indicaţiile date de umaniştii uzinei, mai ales pentru profesiunile în care contraindicaţiile nu sînt dorite (circulaţie, securitatea instalaţiilor speciale etc.). A desconsidera munca unui întreg serviciu înseamnă a colabora la izgonirea umanistului conştient şi cu simţ de răspundere pentru munca sa şi a dezorganiza colaborarea dintre ştiinţă şi producţie.

După redactarea avizului, acesta este trimis, ca document strict confidenţial, şefului serviciului sau secţiei unde a fost repartizat candidatul, cu anumite recomandări şi, mai ales, cu rugămintea de a se comunica psihologului toate observaţiile făcute asupra noului angajat la locul său de muncă. Redăm un model de asemenea document:

Nr. .... din ....

Către
Şeful Secţiei/Serviciului ....

CONFIDENŢIAL

La examenul efectuat de către Serviciul de psihologie al întreprinderii în zilele de...
au rezultat următoarele caracteristici privind pe tov.............

În funcţie de cele constatate, vă rugăm ca integrarea/promovarea în muncă a tovarăşului m enţionat să evolueze pe linia nivelurilor mintale, psihomotrice, afective şi caracterologice depistate prin metodele psihologiei practice.

Observaţiile dv. asupra persoanei respective ne-ar fi foarte utile pentru conturarea cît mai completă şi realistă a profilului şi sintezei biotipologice.

Pentru orice fel de lămuriri şi examene suplimentare, sîntem cu totul la dispoziţia dv.

Dar legătura dintre Serviciul de psihologie şi ergonomie şi candidat nu se opreşte aici: la sfîrşitul primei, celei de-a doua şi a treia luni de la angajare, personalul ajutător al umaniştilor uzinali face vizite la locul de muncă unde activează candidatul (noul angajat), culegînd date asupra integrării profesionale şi asupra validităţii metodelor psihologice utilizate. Prezentăm, mai jos, un model de document în care se pot consemna rezultatele:

Serviciul de psihologie-ergonomie

DOSARUL SUBIECTULUI Nr...

Fişa de urmărire a subiectului examinat

Numele: .... Vîrsta: ....
Locul naşterii (şi judeţul): ....
Numele tatălui: .... Numele mamei: ....
Scopul examenului psihologic: ....
Profesia/Funcţia pentru care a candidat:........................
Sec ţia/Serviciul/Atelierul unde a fost repartizat:.............
Data examenului psihologic: ....
Avizul serviciului psihologic: ....
....
....

Psihometrician examinator

....

Integrarea profesională

I. Prima vizită la locul de muncă; data şi observaţii: ....
....

II. A doua vizită la locul de muncă; data și observații: ....
....
III. A treia vizită la locul de muncă; data și observații: ....
....

Urmărirea sistematică a noului angajat la locul de muncă, după efectuarea examenului psihologic inițial, este o îndatorire de bază a psihologului uzinal. În principiu, umanistul nu se poate mulțumi numai cu examenul de aptitudini și nu este deloc prudentă extrapolarea în situațiile reale a rezultatelor obținute în situații de laborator (Chapanis, apud 30, p. 771). Chiar dacă în primele săptămîni performanțele în muncă ale celui angajat prin examen psihologic de selecție sînt satisfăcătoare, aceasta nu reprezintă un criteriu suficient de valabil. La început, muncitorul, în virtutea firescului uman, își mobilizează la lucru toate resursele energetice, pentru a arăta că este capabil. Cu trecerea timpului, el nu mai poate menține o aceeași linie energetică și acționează în limitele lui firești, care nu totdeauna îi asigură succesul. De aceea este mai indicată urmărirea muncitorului nou angajat pe o perioadă mai mare de timp.

D.

ACTIVITATEA CELOR ZECE LABORATOARE UZINALE

La capătul discuției privind cele 11 faze de organizare a unui serviciu (sau laborator) de psihologie și ergonomie industrială, socotim necesar să menționăm că desfășurarea aceasta a activității de organizare pe etape, pe faze are, în prezentarea ei, un oarecare caracter teoretic. De fapt, toate fazele, toate problemele puse încep *deodată*, pentru că ele se întrepătrund, pentru că așa este firesc, pentru că, fiind vorba de factorul om, este lipsit de utilitate să se aștepte terminarea unei faze pentru a o începe pe cea următoare. Acțiunea pornește frontal, problemele fiind lichidate în funcție de completarea personalului serviciului, de realizarea echipamentului științific, de prelucrările de date, de interesul și înțelegerea arătate de către conducerea întreprinderii etc. De aceea, nu pare indicată proiectarea realizării programului *în timp*.

Din ideile și principiile prezentate și discutate pînă acum se reliefează profilul general al serviciului (sau laboratorului) de psihologie și ergonomie, care, în final, va avea zece laboratoare, fiecare cu temele sale, dar toate avînd ca premisă majoră *grija pentru om* și cooperînd strîns și desăvîrșit între ele. Nu este vorba de sarcina unuia sau altuia din cele zece laboratoare, ci de faptul că fiecare trimite rezultatele celorlalte laboratoare și le primește pe toate celelalte. Sinteza despre om n-o structurează fiecare laborator, *ci toate împreună* care conlucrează la descifrarea naturii umane. Explorînd fiecare sectorul său de viață, specialiștii meditează continuu la locul descoperirilor în sinteze, în unitatea pe care o numesc *Om*. Înțelegerea unității nu este po-

sibilă decît prin considerarea de fiecare zi a permanenței care constituie pe *individuum*.

În paginile care urmează redăm, *nonexhaustiv*, problemele urmărite de fiecare dintre cele zece laboratoare, cu unele amănunte suplimentare de ordin teoretic și practic. Ideile exprimate pot fi completate cu amănuntele deja prezentate cu prilejul înșiruirii tematicilor urmărite în psihologia și psihoergonomia industrială.

I. Laboratorul de antropometrie uzinală

În acest laborator se efectuează examene și cercetări somatice în strînsă corelație cu specificitatea fiecărei profesiuni, fiecărui loc de muncă. Problema aceasta a spațiului de muncă, abordată de majoritatea lucrărilor care se ocupă cu munca umană, nu poate fi rezolvată numai de către psihologul uzinal, ci și prin colaborarea cu inginerul, cu anatomistul și cu antropologul unității uzinale. În munca industrială este imperios necesar să se țină seama de caracteristicile „gabaritului uman" (36). Un om scund și gros, de pildă, nu poate fi plasat acolo unde eficiența cere un tip subțire și înalt. O dactilografă de talie mică așezată pe un scaun normal nu va putea rezista suficient; ea va avea nevoie de dese ridicări de pe scaun, ceea ce înseamnă enervarea șefului biroului și ineficiență în muncă. Laboratorul dă indicații asupra ameliorării întregului mobilier de birou din serviciile administrative, urmărindu-se optimizarea muncii prin asigurarea unui confort minimal al posturii, prin asigurarea unei vizionări corecte a materialelor (dosarelor) etc. Confortul postural (amănunt pur somatic) are drept corolar de seamă satisfacția, sentimentul de comoditate, care este prima condiție a unor performanțe crescute. Ceea ce interesează nu sînt numai consecințele negative ale diverselor poziții necorespunzătoare asupra sistemelor corporale (dorsalgii etc.), ci efectele *psihice*, stările permanente de enervare și de nemulțumire. „Unghiurile și zonele de confort" sînt căutate și precizate — la mobilier și mașini — de antropologii uzinali tocmai pentru a se evita insatisfacția în muncă și pentru a se asigura o producție normală.

Antropologul uzinal are de stabilit, pentru o întinsă gamă de profesiuni industriale, corelațiile dintre mînă și muncă. Somatometria mîinii (mînă radială, ulnară, nehotărîtă, astenică, infantil-astenică, picnică, infantil-picnică, atletică, displastică) joacă un rol deosebit nu numai în problema eficienței în muncă, dar și pentru sectorul emoțional al muncitorului, întrucît insatisfacțiile provocate în special de ineficiența manuală au un caracter stressant. Totodată, jena în mișcări datorată discrepanței dintre cerințele sarcinii de executat și deficiențele antropometrice este generatoare de primejdii, mai ales în situațiile în care hotărîtoare sînt mișcările precise și rapide; fără o adaptare la caracteristicile antropometrice, nu se va putea obține eficiența scontată.

Mai departe, pentru industriile care produc articole de larg consum, sau piese indispensabile altor locuri de muncă, antropologia uzinală intervine cu informații științifice asupra conformației somatice a clientelei și a muncitorilor. În 1921, Davenport și Love au măsurat antropometric 1 000 000 de soldați pentru a stabili normele construcției de mașini; în 1961 D. Barkla a utilizat date statistice privind populația Angliei, pentru a dimensiona mobilierul util; pentru a se oferi încălțăminte specifică, corespunzătoare firescului uman din țara noastră, Institutul de cercetări în pielărie, cauciuc și mase plastice a efectuat, cu antropologi, între anii 1967 și 1971, nu mai puțin de 500 000 de măsurători asupra picioarelor unor eșantioane din variate zone geografice.

În mediul uzinal, somatometria, executată corect, și mai ales la timp, previne o seamă de maladii, de deformări ale corpului și, respectiv, ineficiența în muncă, inclusiv frămîntările de ordin psihic, urmate, uneori, și de consecințe de ordin economic în statutul lucrătorului respectiv. Astfel, dacă la instalarea în postul de muncă (la strung, de pildă) și apoi periodic, din șase în șase luni, se consemnează silueta (cu ajutorul figurometrului), se pot urmări concret începuturile de deformare a coloanei vertebrale, antropologul semnalînd medicilor constatarea făcută, pentru oprirea evoluției deformării.

Antropometria industrială nu reprezintă însă un sector total independent; nu soma și psyche, ci unitatea psihosomatică (de fapt, unitatea psihosomatosexuală), amănuntele somatice fiind furnizate de către antropolog (după cum pe cele psihologice le avem de la psiholog și pe cele sexuale de la sexolog). Soma nu este un etaj oarecare sau un etaj inferior, ci o structură fără de care n-am avea viață interioară, mediată prin organizarea funcțiilor cerebrale. În acest sens, datele antropometrice se corelează cu toate celelalte date

despre muncitor, colectate de celelalte laboratoare umaniste uzinale. În plus, datele antropologului sînt de o deosebită însemnătate pentru ergonomist (proiectarea și modificarea bancurilor de lucru etc.). Uneltele de lucru, instalațiile auxiliare, mașinile unelte, butoanele, manșele, pîrghiile etc., sînt concepute, construite și amplasate în funcție de dimensiunile normale ale corpului omenesc, dimensiuni pe care le dă biometricianul uzinal. Acesta alcătuiește, pentru fiecare *loc* și *fel* de muncă, uneori chiar și pentru fiecare mișcare sau formulă de mișcare necesare executării muncii (fabrici de textile etc.), tabele cu norme antropometrice. Respectarea lor echivalează cu o substanțială economie a energiei și cu asigurarea satisfacției pentru muncitor. În fond se realizează o *psiho*antropometrie industrială: eliberarea de efort înseamnă evitarea disatisfacției și a tensiunii interioare.

Una din sarcinile prioritare rămîne alcătuirea unui cod, a unui ghid la îndemîna elevilor din ultimii ani ai școlilor profesionale, a maiștrilor și inginerilor din sectoarele și secțiile întreprinderii, în care să fie găsite condițiile somatice pentru atingerea eficienței în muncă la fiecare profesiune din industria respectivă. Un ghid general va putea fi alcătuit de către Serviciul ministerial după prelucrarea datelor antropometrice trimise de antropologii uzinali; lucrarea are o semnificație largă pentru munca și economia națională.

În principiu, biometristul uzinal ar trebui să plece de la datele antropometrice generale ale populației. În special în ceea ce privește talia, pentru a stabili și diferențele în funcție de originea regională a fiecărui muncitor. În momentul de față nu avem aceste date nici pe țară, nici pe regiuni; de aci, rostul unităților de cercetare somatică în cadrul întreprinderilor, unități care vor avea de precizat „omul-prag" pentru toate dimensiunile somatice cu însemnătate în munca industrială.

II. Laboratorul de psihologie medicală

El are, în programul său, printre altele, cercetarea mecanismelor psihofiziologice ale muncii industriale, pe *profesiuni*, studiul aspectului medical al aptitudinilor, psihoneuroticismul și munca industrială, psihiatria industrială, corelațiile dintre psihoendocrinologie și munca industrială, efectul psihomedical al cariotipiilor. Sînt aici și preocupări

de psihobiologie industrială: determinarea modificărilor în sînge, în metabolism, în dezordinile afective; prevenirea aterosclerozei în mediul industrial, favorizată de stările de teamă și de agresivitate (teoria medicului englez E.M. Carruthers), care stimulează secreția de adrenalină și nonadrenalină și a acizilor grași liberi în sînge; măsura în care acidul lactic și adrenalina (rezultate din procese fiziologice) pot genera anxietatea (fapt psihic), atît de nocivă pentru desfășurarea normală a procesului de muncă; studiul altor aspecte fiziologice ale emoțiilor ș.a., totul pentru precizarea momentului și manierei de intervenție în biologia muncitorului, în vederea menținerii lui pe o linie normală și a păstrării unui echilibru absolut necesar procesului muncii. Afirmațiile de mai sus sînt îndeosebi valabile pentru locurile de muncă cu periculozitate sporită, unde muncitorul cu o structură emotivă lucrează permanent sub tensiune, provocînd structurarea de situații de accident. Dintr-o anchetă experimentală efectuată personal în 1968, într-un colectiv de 530 de adolescenți și tineri între 16 și 20 de ani, care se pregăteau pentru munci industriale, un procent de 43% aveau tendințe psihoneurotice semnificative, iar un procent de 10% s-au dovedit emotivi peste linia normală (70, p. 237).

Un capitol neglijat al psihologiei medicale industriale este acela al neurociberneticii. Pentru șefii de secții și de ateliere — mai ales acolo unde munca se desfășoară în condiții speciale — nu sînt deloc indiferente datele despre sistemele umane de recepționare, păstrare și transmitere a informațiilor de orice fel. Neurocibernetica ne răspunde la întrebări cu deosebită pondere în mediul industrial: viteza recepționării semnalelor și, mai ales, viteza deciziei, inclusiv modalitatea de explicare a proceselor relațiilor sociale și interumane. Neurocibernetica este corelată cu biocibernetica, în care Rybak (83) distinge codul genetic primar, codul potențialelor de acțiune nervoasă, codul normal și codul vegetativ. Informațiile neuro și biocibernetice ne dau explicații despre natura umană (așa cum trebuie ea sesizată), despre comportament, despre munca umană, despre integrare etc. Psihologicul traduce în bună măsură formule biologice; homeostazia de care vorbește biologul explică echilibrul interior de care vorbește psihologul. Se înțelege, aceasta nu o spunem pentru a subaprecia rolul covîrșitor pe care socialul îl are în formarea personalității, ci ca să atragem atenția asupra unor capitole oarecum neglijate.

Mai departe, iluminatul, zgomotul și poluarea industrială nu sînt probleme care privesc numai laboratorul de psihologie inginerească; rezolvarea lor intră și în sarcina laboratorului de psihologie medicală, care transmite psihoinginerului datele științifice necesare.

În aria acțiunilor acestui laborator este cuprinsă și grija pentru prevenirea și tratarea toxicomaniilor. Pe medicul circumscripției nu-l prea interesează problema alcoolismului, dar pentru reprezentantul laboratorului uzinal de psihologie medicală chestiunea ia proporții, întrucît alcoolismul se socotește în zile-muncă irosite, în producție micșorată.

Un alt cîmp de cercetare — neexplorat în mediul industrial — este acela al corelațiilor dintre cromozomi și atitudinile individului, atitudini care în climatul muncii au o altă semnificație decît în afara acestui climat de efort pentru producție și pentru bunăstarea personală și comună. Odată cu maladiile provocate de aberațiile cromozomice, se pot studia și corelațiile cu abaterile de la linia normală a muncii industriale. Mai departe, studiul atent al fiecărui cariotip (cartea de identitate cromozomică) și corelarea lui cu performanțele în muncă ar duce la adevăratele psihograme profesionale. Amintim că acesta este visul umanistului care se ocupă cu descifrarea personalității: găsirea unei metode simple care să dea informații rapide, complete și multilaterale asupra complexității ființei umane.

Este de dorit ca în cadrul acestui laborator de psihologie medicală uzinală să funcționeze și un psihofarmacolog. Prin examenele și prescripțiile sale poate fi eliminată anxietatea în mediul industrial, după cum pot fi diminuate tulburările de comportament. Din studiul cazurilor se pot articula măsuri preventive, plecîndu-se atît de la om, cît și de la organizarea condițiilor de muncă și de viață (atelier, relații interumane, mediu familial, timp liber etc.).

Medicul psiholog colaborează strîns cu specialiștii în orientarea și selecția profesională. Fiecare rezultat slab la testele de aptitudini (sub centila 20 sau cele din cvartilul inferior) este în atenția laboratorului de psihologie medicală, pentru că, deseori, rezultatul slab corelează, așa cum am mai amintit, cu o tulburare fiziologică, cu o traumă etc. De asemenea, rezultatele îngrijorătoare (scoruri mari) la chestionarele de anxietate, depresiune, emotivitate etc. sînt analizate și de către medicul psiholog.

III. Laboratorul de psihologie

Problemele sale sînt selecția și orientarea profesională, verificarea aptitudinilor, reorientarea profesională, problema handicapaților, alcătuirea inventarului cu tipurile psihologice de muncă, de personalitate și de comportament, asistența psihologică industrială, studiul aptitudinilor. În cadrul acestui laborator se organizează și sectoare speciale de detectare a personalității unor anumite categorii de lucrători:

— Organizarea și raționalizarea muncii din birourile întreprinderii prin examinarea psihologică prealabilă a candidaților la postul de „funcționar". Problema selecției în acest sector, precum și problemele psihosociale ale funcționarului sînt încă neglijate, deși numărul funcționarilor este pretutindeni în creștere. Cînd și cînd, diverse comisii, costisitoare și cronofage, „studiază" munca de birou, deși mult mai rentabile ar fi selecția, reorientarea prin metode științifice, studiul posturilor de muncă și analiza atentă a relațiilor interumane. Cînd și cînd, ca urmare a tendinței de mecanizare și de automatizare, se introduc diverse mașini de simplificare a unora dintre procesele de muncă (de preluare a unor sarcini umane), se iau unele decizii privind modificarea formularisticii, dar fără ca să fie rezolvat *mai întîi* aspectul uman al acestei munci. S-au efectuat cronometrări care au dovedit că uneori munca în birouri este ineficientă. La noi s-a constatat, de asemenea, că se cheltuiește mult (timp și bani), cu un efect destul de mic pentru administrația publică, pentru că în acest sector sînt încă utilizați și oameni fără aptitudini, adesea oameni cu diplome, dar fără aptitudini.

— Examinarea și urmărirea atentă a conducătorilor de vehicule (sînt platforme industriale care au un număr apreciabil de șoferi), a personalului de cale ferată uzinală și a personalului din birourile afectate bunului mers al serviciului de transport intra și extrauzinal. La conducătorul auto-profesionist, „fișa abaterilor mărunte" are o semnificație deosebită, grație ei putîndu-se preveni situații grave. Nu sînt neglijați nici conducătorii auto-amatori. Într-o platformă industrială de cîteva mii de lucrători sînt cîteva sute care au mașini personale. Acești lucrători sînt ai întreprinderii și nenorocirile lor sînt și nenorocirile întreprinderii, prin numărul (adesea mare) de zile-muncă pierdute, prin fisuri în producție, prin afectarea altor persoane din uzină (soție lucrătoare etc.). Examinarea psihologică și a acestor conducători

amatori se organizează însă de altă manieră decît examinarea profesioniştilor; amatorii, sursă presupusă (mai redusă) de dificultăţi, sînt, mai întîi, invitaţi la consfătuiri libere, pentru ca apoi, treptat, să se înceapă explorarea personalităţii lor, cu recomandările de rigoare. Menţionăm că pentru cercetarea psihologică şi psihofiziologică a ambelor categorii de conducători auto sînt necesare instalaţii psihotehnice speciale, camere speciale, personal special instruit. De aceea este mai indicat, din punctul de vedere al rentabilităţii, ca un asemenea sector de cercetare să se organizeze în cadrul unei centrale industriale, unde, periodic, să fie examinaţi toţi conducătorii auto ai unităţilor.

— Alcătuirea dosarelor individuale pentru toţi elevii din şcolile tutelate de întreprinderea respectivă. În mod obişnuit, se efectuează examene psihofiziologice complete atît la intrarea în şcoală, cît şi la intervale de şase luni în perioada şcolarităţii. Celor din ultimul an li se acordă o atenţie deosebită, pentru a se evita intrarea în întreprinderi a celor inapţi.

Într-o societate ca a noastră aflată în continuu progres, problema adolescenţilor care se pregătesc pentru o profesiune în şcoli special organizate pentru aceasta apare destul de complexă. Procesul alegerii profesiunii (opţiunea) nu este nici simplu şi nici linear. Adolescentul, care bate la porţile vieţii, vine la şcoala profesională cu o zestre afectivă specifică şi cu o anumită reprezentare despre muncă, profesiune, producţie, industrie... Vrea „să se facă" laminorist, dar numeroasele anchete efectuate în legătură cu motivele alegerii profesiunii la vîrsta juvenilă arată că el nu ştie mai nimic despre el, despre muncă, despre profesiune şi că însuşi conceptul de „profesiune" nu-i este suficient de clar. Rolul laboratorului uzinal de psihologie este, în prima linie, acela de a-l ajuta pe adolescent să se edifice bine asupra coordonatelor amintite, de a-l asista permanent în procesul de decizie privind viitorul lui profesional, dar lăsînd totdeauna impresia că el, adolescentul, a enunţat hotărîrea, alegerea dintre atîtea şi atîtea alternative. Anularea factorului întîmplare şi a sfatului altuia şi înlocuirea lor cu imaginea clară despre profesiune şi despre însuşirile psihofiziologice reale reprezintă calea cea mai rentabilă şi cea mai generoasă. Corelaţia dintre obiectivul profesional şi aptitudine, ca şi aceea dintre scopul imediat şi scopul de viaţă sînt încă vagi la adolescenţi, după cum tot neclară este şi necesitatea cunoaşterii de sine. Pentru rezolvarea ştiinţifică a unor asemenea chestiuni este propusă calea studiului complet al adolescentului pe linia tuturor profesiunilor specifice şcolii în chestiune; prin confruntarea — împreună cu şcolarul/ucenicul — a propriului profil psihoprofesional cu psihoprofesiogramele profesiunilor respective, se ajunge la o decizie nouă, liber structurată: *acesta* sînt eu şi *asta* pot să fac! De aci, obligaţia laboratorului de psihologie de a aplica o metodă foarte riguroasă şi completă de psihodiagnostic, pentru a răspunde dezideratului amintit; cu cinci teste, un chestionar şi două aparate nu se va realiza decît primejduirea perspectivelor profesionale ale adolescenţilor, inclusiv inutila mutilare a entuziasmelor juvenile.

Pentru asemenea colective şcolare (indiferent de titulatura aşezămîntului: liceu industrial, şcoală profesională, complex şcolar...) este indicat un foarte sever examen de aptitudini. O seamă de adolescenţi eşuează la examenele de admitere ale altor şcoli (teoretice, de pildă) şi vin la şcoala/liceul profesional, fie pentru o activitate şcolară provizorie (va da din nou examen de admitere acolo unde îl îndeamnă ambiţiile!), fie pentru obţinerea unei diplome, pe care însă n-o va valorifica pe linia formării primite în ultima şcoală frecventată. Este adevărat că o parte dintre şcolarii aceştia îşi descoperă gustul pentru o profesiune pe parcursul şcolarităţii şi aceştia sînt cîştigaţi pentru participarea însufleţită la dezvoltarea economiei naţionale. Pentru cealaltă parte, statul cheltuieşte destul, dar, deşi acţiunea este generoasă, ea nu este şi rentabilă. Un conştiincios examen de aptitudini poate contribui la o selecţie a candidaţilor prin care să se asigure şi un minimum de rentabilitate. În acelaşi timp, această acţiune ar constitui şi primul pas în structurarea sentimentului de apartenenţă la muncă, şi anume la munca industrială.

— Elaborarea unor metode speciale pentru examinarea sociopsihologică a controlorilor de calitate şi a inspectorilor interni. Inspectorii prea pretenţioşi resping echipamente tehnice satisfăcătoare, iar inspectorii neglijenţi contribuie la apariţia unor situaţii industriale penibile. Este, desigur, preferabil ca inspecţiile să fie efectuate automat, de către maşini (aparate de control etc.); dar, deocamdată, fiinţa umană nu poate fi suficient imitată în ceea ce priveşte factorii psihici superiori. Pînă la elaborarea de maşini care să reuşească şi în procesele de discernămînt — procese de bază

în acțiunea controlorului și inspectorului — sîntem siliți să acordăm atenția cuvenită ființei umane.

Nu este deloc indicată minimalizarea laturii sociopsihologice a problemei controlului de calitate și a inspectorului uzinal și cu atît mai puțin continuarea drumului de rutină. Dacă se dorește cu adevărat ca acest cincinal să fie al „calității" produselor, atunci, pe lîngă studiul psihologic al muncitorului care produce, să se efectueze și un examen aprofundat al aptitudinilor psihoprofesionale ale tuturor celor care controlează și inspectează; numai așa i se va putea conferi acestui corp de lucrători importanța pe care o merită.

Ne întrebăm ce anume este mai rentabil: examenul psihologic al celor ce muncesc sau întreținerea costisitoare a unui corp de controlori! Dacă s-ar opera o anchetă printre lăcătușii, electricienii și mecanicii de întreținere, plus muncitorii „controlați" sistematic, s-ar ajunge, poate, la întrebarea: *de ce* este nevoie de „întreținere" și de control? Uneori — excluzînd uzura normală a agregatelor — trebuie să recunoaștem că întreținem și controlăm pentru că, undeva și cîndva, nu s-a lucrat așa cum cer regulile tehnice, din lipsa aptitudinilor muncitorului respectiv; „calitatea" o asigură cei cu aptitudini.

— O problemă care, de asemenea, nu poate fi neglijată, este aceea a examinării psihologice și a asistenței personalului din unitățile de desfacere a produselor întreprinderilor. În climatul social de astăzi, vînzătorul are o altă structură psihică decît cel din trecut. În fond, produsele sînt fabricate pentru a trece în mîinile consumatorilor, dar prin intermediul acestui corp de vînzători, care devin, și ei, elemente de seamă în circulația valorilor și bunurilor. Pe lîngă însușirile psihoprofesionale obișnuite, la vînzător este accentuat aspectul caracterologic și emoțional. Psihologul articulează metode speciale pentru structurarea unui profil psihologic acceptabil al vînzătorului, dar totul diferențiat în funcție de magazinul la care funcționează.

— Datorită înțelegerii și grijii deosebite față de cercetarea științifică, în țara noastră s-a închegat ferm o colaborare strînsă între omul de știință și dezvoltarea industrială. În acest caz, este firesc să fie abordată și problema cercetătorului. Experiența și studiile speciale arată că, și în acest domeniu, este necesară o selecție, pentru a avea rezultate maxime, în minimum de timp, cu minimum de investiții și cu minimum de risipire a „aurului cenușiu". Laboratorul uzinal

de psihologie își înscrie, în programul său de activitate, problema selecționării, reorientării și reciclării personalului din diferitele servicii și institutii industriale care este afectat cercetărilor uzinale. Psihoprofesiograma cercetătorului științific închide următoarele însușiri (71, p. 277—285 și 289): gîndire logică, imaginație, intuiție, reflecție, pasiunea și aviditatea intelectuală, spiritul de observație, mirarea, curiozitatea spirituală și setea de cunoaștere, rigurozitatea și scrupulozitatea intelectuală, perseverență, tenacitate și rezistență, spiritul critic și independență spirituală, îndrăzneală către drumuri noi, încrederea în sine, însușiri caracterologice (sinceritate, ambiție, combativitate, echilibru interior), putere de sinteză, flexibilitate și fluiditate spirituală, înaltă ținută științifică, curaj și abnegație, dezinteresare, gîndire filosofică și un real atașament pentru muncă, pentru muncitori, pentru climatul industrial. Metoda de examinare va trebui să reușească să depisteze „aptitudinea de cercetător științific uzinal", examen prin care să se descopere însușirile menționate mai sus, *înainte* de angajare. De rezultatele activității cercetătorului depinde, în largă măsură, raționalizarea producției, creșterea indicelui de rentabilitate cu consecințe deosebite pentru economia țării.

*
* *

În paginile care urmează sînt discutate schemele principalelor direcții de activitate ale acestui laborator, fiind prezentate și unele indicații practice: a) examenele pentru psihodiagnoză; b) asistența psihologică uzinală; c) tipurile de muncă; d) cercetările (studiul aptitudinilor, al intereselor, al distribuției factorilor emoționali etc.).

a) La capitolul *orientării* și *selecției profesionale* industriale, accentuăm din nou, în mod expres, că examinarea aptitudinilor în scopuri practice imediate este doar *una* dintre etapele studiului omului care muncește și că a te rezuma — în cadrul laboratorului uzinal de psihologie — *numai* la orientarea și selecția profesională (acțiuni singulare, care marchează doar un prim și simplu contact) înseamnă a nu se fi înțeles prea mult din problematicile atît de mari și de complexe ale psihologiei muncii industriale. Un muncitor apt, dar cu „probleme" personale, cu o viață emoțională anormală, deteriorată, cu stări psihice pîcloase, cu „smog" psihic etc., nu va avea decît o eficiență redusă în muncă; în orele de

program vectorii din adîncuri răzbat nu o dată în cîmpul conștiinței, acaparează zonele de vigilență și îl pregătesc pe muncitor pentru accidente. De aceea insistăm asupra necesității depășirii acelor criterii simple ale psihotehnicii vechi și abordării *tuturor* coordonatelor care constituie natura omului. Pentru a-l ajuta cu adevărat pe om, plecăm de la viața lui de-toate-zilele și nu de la ideile pe care ni le confecționăm despre el. Desigur, totuși, dacă o întreprindere nu-și poate permite organizarea unui SERVICIU *complet* — pe linia laboratoarelor indicate aci —, atunci ea se poate rezuma la selecția profesională (la angajare), la orientare (în școli profesionale tutelate de uzină), reorientare (în cazul unor deficiențe constatate la lucrătorii în funcțiune) și la verificarea aptitudinilor întregului personal (pe etape, servicii, secții, ateliere). Nu se poate nega că o asemenea activitate este foarte însemnată, dar ea rămîne totuși o preocupare minoră față de programul vast preconizat de formula *grija pentru om*. În ceea ce privește selecția, va trebui să ne reconsiderăm atitudinea față de această problemă centrală a psihologiei industriale: vom continua să „alegem" pe cei apți, sau vom descifra persoana pentru a pune pe fiecare la locul potrivit? Tema nu este simplă, pentru că fiecare dorește un *anumit* post, pentru care deseori nu este apt; de aici, nevoia de a lămuri *bine*, pe fiecare, asupra posibilităților lui. La un asemenea examen nu mai este vorba de selecția celor buni, ci de distribuția optimală a forțelor de muncă disponibile pe locurile de muncă existente și identificarea inapților total; psihologia practică nu operează numai asupra destinului profesional al omului, ci contribuie și la evoluția societății moderne (44). În același context, nu mai putem afirma că orientarea profesională privește pe individ și că selecția profesională se referă la profesiune. Și orientarea, și selecția pleacă de la om și se ocupă de om; totul se face pentru om, nu pentru profesie. Ce valoare certă mai are „profesiunea" fără omul respectiv? Este adevărat că studiul profesiunii ne indică funcțiile psihice cerute, dar aceste funcții nu sînt ale profesiunii, ci ale omului.

Menționăm că psihodiagnozele și studiul omului nu au loc numai în laborator. Întrucît psihologia acestui „homo industrialis" este complexă și cu numeroase implicații (loc de muncă, familie, societate, timp liber etc.), ea nu va putea fi descifrată doar în laborator, cu metodele obișnuite (teste, chestionare, aparate), ci — după cum am preconizat și în

carnetul biotipologic —, în diversele medii în care trăiește și acționează persoana. În acest sens, adevăratul laborator de lucru al sociopsihopedagogului uzinal îl constituie întreaga întreprindere, plus mediul familial și social.

Din tabelele sintetice cu rezultatele (pe sexe, vîrste, profesiuni) obținute cu prilejul examenelor de selecție și de orientare se pot desprinde configurații utile pentru psihologul și psihoergonomistul uzinal. Redăm mai jos un model de tabel sintetic privind un sector afectiv, la sexul masculin, model de tabel care, completat, poate ajuta la valorificarea științifică a unui număr mai mare de rezultate:

DEPRESIUNEA (sau ANXIETATEA; sau EMOTIVITATEA) la MUNCITORUL INDUSTRIAL

Secția: ....Atelierul: ....

N = numărul de subiecți

F = frecvențe

Cote Calificative	Vîrste											
	18		19		20		21		Etc.		Toate vîrstele	
	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F
Foarte accentuată												
Accentuată												
Normală												
Inexistentă												

Dacă dintr-un asemenea tabel reiese că un important număr de lucrători, care își desfășoară activitatea în acel atelier, sînt depresivi (sau anxioși; sau emotivi) și dacă sarcinile de muncă pretind echilibru emoțional, atunci psihologul va trage semnalul de alarmă și va indica măsurile cele mai potrivite.

Se mai pune în acest sector al depistării aptitudinilor și problema automatizării, care, pentru unii, ar anula/micșora semnificația orientării și selecției profesionale. Este adevărat că numărul operatorilor va deveni din ce în ce mai mic, dar celor rămași în funcție li se cer însușiri mult mai dezvoltate ca altădată; o eroare sau o întîrziere a unei reacții la o situație nouă poate costa foarte scump, poate duce la închiderea unor unități. În mod paradoxal, automatizarea a contribuit

„la creşterea importanţei omului şi a nevoii de a şti cum munceşte acesta" (23, p. 22). În linii mari, automatizarea nu este atît în serviciul industriei, cît al omului. Dacă maşina a preluat efortul fizic şi controlul, degrevîndu-l pe om, acesta îşi poate utiliza energia mintală în condiţii optime. Automatizarea, în condiţiile socialismului, nu schimbă statutul profesional al muncitorului, acesta fiind adevăratul stăpîn al maşinii, dar şi creatorul ei. Maşinile preiau doar munca necalificată, pe cea monotonă şi pe cea repetată; omul, eliberat de sarcini apăsătoare, devine figura centrală în procesul muncii; el este, totodată, acela care utilizează maşina, datorită aptitudinilor şi cunoştinţelor tehnice.

Automatizarea este încă în plină desfăşurare. Pentru a se evita apariţia situaţiilor de panică şi pentru a nu micşora indicii de economicitate şi de rentabilitate, conducerile centralelor industriale pot da dispoziţii laboratoarelor lor de psihologie să întocmească, din vreme, dosarul de aptitudini al fiecărui muncitor; atunci cînd va sosi momentul unor deplasări de forţe de muncă în interiorul platformei industriale supusă automatizării, totul va decurge ştiinţific şi fără turburări pentru producţie şi pentru oameni. Psihologul uzinal, împreună cu ceilalţi umanişti, va alcătui programe de reciclare şi de reformare profesională şi, îndeosebi, de reintegrare a celor deplasaţi, evitînd disatisfacţiile. Este posibil ca unii dintre conducătorii de centrale şi unităţi industriale să fie mîndri de înţelegerea arătată psihosociologiei industriale şi de spiritul lor de prevedere.

b) Paralel cu activitatea de selecţie şi orientare profesională uzinală, laboratorul de psihologie îşi organizează temeinic, chiar din primele zile ale înfiinţării serviciului, sectorul *asistenţei psihologice*. Aceasta înseamnă a depăşi faza consilierii psihosociale a factorilor de răspundere şi de conducere ai întreprinderii şi a deveni, în plus, un consilier psihosocial al muncitorilor.

În societatea noastră, grija pentru om a sporit considerabil, dar asistenţa de ordin psihologic este încă deficitară. Au dispărut, s-a micşorat numărul şi frecvenţa maladiilor corporale, dar au apărut cele care sînt fundamentate pe dereglări psihice: diverse forme de astenii, variate oboseli, o gamă întreagă de depresiuni şi angoase etc. De aci, necesitatea considerării psihice dintr-o altă perspectivă, mai ales în mediul

industrial, care asigură produse fundamentale pentru o existenţă normală.

Asistenţa psihologică şi terapia comportamentală urmăresc, în ultimă instanţă, schimbarea comportamentului nonconform. În cazul unor turburări neurotice distimice (stări de teamă, fobii etc.) se pune problema schimbării prin „decondiţionare", iar în cazul psihopaţilor şi antisocialilor problema este aceea a „recondiţionării". Şi într-un caz şi în altul, se tratează simptome, pentru că prin ele decondiţionăm şi recondiţionăm reacţiuni de inadaptare (26). Terapia comportamentală contribuie la maturizarea afectivă, la restabilirea echilibrului emoţional şi la normalizarea relaţiilor interpersonale.

Pentru Rogers (80) în fiecare perturbat emoţional, antisocial etc. trebuie văzut un om cu orientare pozitivă, constructivă şi cu cît acesta este mai înţeles şi acceptat, cu atît el este mai dispus să se debaraseze de atitudinile de frondă, pentru a se integra social. Faţă de temerile sale interne omul se apără prin comportamente distructive, imature, regresive şi intenţia primordială a consilierului psiholog este aceea de a descoperi tendinţele pozitiv orientate, care se găsesc în fiecare dintre noi.

Sînt, în principiu, două categorii de asistenţă psihologică: aceea care, prin examinarea personalităţii muncitorului, îl ajută pe acesta la ocuparea unui post potrivit aptitudinilor, la integrarea în muncă, la formare, reciclare etc. (strategia igienii mintale simple); şi aceea care se acordă de către psihosociolog (în colaborare cu ceilalţi umanişti uzinali), în cazuri de anomalii psihice. Psihologii se specializează în aceste două ramuri: unii devin psihometricieni (în sensul superior), iar alţii asistă pe om pe linii mai profunde, cu scopul redresării psihice şi asigurării securităţii afective, îndeosebi la cei cu fragilitate psihică. Ambele forme au coloratură puternic socială; în acest sens, sînt tot mai insistent recomandate măsurile de terapie a minţii şi a nivelurilor emoţionale.

Remontînd, din punct de vedere psihologic, pe individ, îl redăm comunităţii de muncă şi societăţii. Această acţiune este prima verigă a psihiatriei sociale simple, a „sociatriei". Dar, prin examenele psihice *preliminare*, se organizează o sociatrie *preventivă*, care închide o mult mai amplă eficienţă decît tratamentele eventuale. Dacă nu se intervine *la timp*, răul se adînceşte şi urmează concedii, tratamente, producţie scăzută. Şi acum iar ne punem întrebarea: ce anume este mai

eficient și mai rentabil: un examen psihologic temeinic și care costă mult mai puțin, sau tratamente, zile-muncă pierdute etc., care costă mult mai mult? Dacă muncitorul nu se poate dezvolta și realiza în condiții de echilibru interior, atunci apar stările psihopatologice, cu efecte profund negative în cele trei homeostaze: cerebrală, socială și somatică. Conducerea unei întreprinderi industriale are tot interesul să prevină dezechilibrul în complexul biosocial al persoanei care muncește, întrucît turburarea mintală și simptomele psihosomatice reprezintă tot atîtea semnale pentru nonrealizarea planului de muncă. De aci, necesitatea de a ne ocupa în mod foarte serios de „muncitorii-problemă", așa cum în psihiatria infantilă ne ocupăm de „copiii-problemă". Psihologul organizează ore de „convorbiri pe probleme personale de psihologie", comunicîndu-le în secții, ateliere, birouri etc. Scopul este explicat pe larg personalului întreprinderii: să explorăm adînc — *împreună* cu dv. — lumea *motivațiilor* acțiunilor și aspirațiilor; numai așa ne vom înțelege realist pe noi înșine, munca noastră, țelurile noastre.

Atenția este cu deosebire îndreptată asupra cazurilor ieșite din comun. Turburările psihice moderate, ușoare nu sînt, după Schlegel (86, p. 33) și Gibb, un impediment în exercitarea profesiunii; pot fi obținute chiar performanțe superioare mediei, dacă tendințele sînt socializate.

Ceea ce psihologul uzinal urmărește cu atenție este structurarea ansamblului de măsuri prin care să se evite disatisfacția în muncă. Disatisfacția are două mari aspecte: aceea pe care fiecare muncitor și-o provoacă singur (lipsa aptitudinii pentru meseria în care lucrează, randament scăzut, tendință spre împrăștiere, spre provocarea de încurcături, observații, deci insatisfacție; penalizare, altă insatisfacție; dar totul din vina lui); aceea pe care i-o provoacă alții: observația nemeritată, penalizarea abuzivă, insuficienta organizare a locului de muncă, remunerarea *sub* aptitudinile lui, nesocotirea unor merite reale etc.; deci, totul din partea altora.

Problema asistenței psihologice are, așadar, în sistemul psihologiei industriale, o pondere care crește pe măsura complicațiilor vieții și ale existenței în genere. Asistența psihologică este sectorul de bază dintre toate preocupările pentru om. Mulți dintre noi sîntem înclinați să nesocotim dorința profesională a candidatului la un post și deseori nu ținem seama nici măcar de aptitudinile lui. Locurile de muncă trebuie completate acolo unde cere producția, și nu unde se îndreaptă vrerile și năzuințele fiecăruia. Și astfel, asistența psihologică și psihosocială intervine din plin și se impune pe primul plan: nesocotirea opțiunii profesionale generează conflicte cu atelierul, insatisfacții, încordări psihice, tensiune emoțională peste normal..., iată numai cîteva din coordonatele pe care sociopsihologul este obligat să le rezolve. Muncitorul — îndeosebi cel tînăr — are el înțelepciunea să înțeleagă comandamentele economiei naționale care cer, de pildă, atîtea sute de electricieni, atîtea mii de operatori chimiști, atîția strungari etc.? Are muncitorul tăria interioară de a rezista asaltului unei alte configurații profesionale decît aceea pe care și-a dorit-o el? Își lichidează muncitorul în mod satisfăcător largul evantai de nemulțumiri și de stress-uri provocate de viața profesională și de cea de toate zilele? Acțiunea sociopsihologului uzinal îl ajută în toate aceste situații, dar, mai întîi, muncitorul trebuie bine cunoscut, atît în structura sa generală de personalitate, cît și în complexele care apar pe parcurs și care, dacă nu sînt lichidate operativ cresc și minează planurile interioare, aceasta însemnînd repercusiuni negative în procesul de producție, în eficiența muncii și în echilibrul psihic al muncitorului. Apare deci necesitatea cunoașterii vieții emoționale globale și a tulburărilor provocate de situațiile de muncă și de viață. Rezonanța în psihism este în funcție de biotip și de structura de personalitate, structură pe care sociopsihologul o înscrie în dosarul individual al lucrătorului chiar la primirea în unitatea industrială, cu prilejul examinărilor periodice sau cînd în comportamentul muncitorului apar semne și simptome care pot da de gîndit (tovarășilor de muncă, maistrului, inginerului și chiar familiei).

Punem la dispoziția laboratoarelor și psihologilor uzinali o serie de chestionare care pot ajuta în activitatea de asistență psihologică, chestionare pe care le-am tradus, preexperimentat și adaptat; prin aplicare, ele se completează și chiar se controlează unul pe altul, psihologul putînd avea o imagine clară despre echilibrul psihic sau despre funcționarea psihologică anormală a personalității.

1) Redăm, mai întîi, după Costelo, Comrey și Zunk, un chestionar pentru depistarea rapidă a stărilor de depresiune (DE) și de anxietate (AN), stări care, dacă se accentuează pot avea consecințe grave atît pentru siguranța agregatelor tehnice, cît și pentru viața muncitorului. Pentru cei care înțeleg mai greu un text tipărit, experimentatorul explică pe

larg fiecare enunț, ajutînd în totul pe subiect, intrînd adînc și în sectorul motivațiilor prin conversații paralele*:

CHESTIONAR „DE–AN"

Sînteți rugat(ă) să completați cu grijă datele de mai jos și apoi să răspundeți la chestionar conform instrucțiunilor

Numele (cu litere de tipar): .... Vîrsta: ....
Profesiunea: .... Funcția: ....
Serviciul/Secția/Atelierul: ....
Clasa, Anul (dacă sînteți elev): ....Școala: ....
Studii (ultimul certificat): ....Localitatea: ....
Sexul (B.F.): ....Grupa de sînge (dacă o știți): ....Data de azi..............

INSTRUCȚIUNI

Citiți cu multă atenție propozițiile (enunțurile) care urmează (nr. 1–40) și – după o suficientă gîndire – puneți semnul X în dreptul *acelui* răspuns care vi se pare mai indicat *(Mai degrabă DA; Oarecum; Mai degrabă NU)* și care arată *cel mai bine* starea în care vă aflați în perioada de față. Lucrați cu desăvîrșire singur(ă). *Răspundeți cu toată sinceritatea.* Nu vă consultați cu nimeni.

Dacă terminați, îmi aduceți formularul și rămîneți liniștit(ă) la locul dv.

	Mai degrabă DA	*Oarecum*	*Mai degrabă NU*
1. Simt că viața merită să fie trăită			
2. Cînd mă trezesc dimineața, mă aștept să am o zi nenorocită			
3. Viitorul mi se arată promițător și plin de speranțe			
4. Ar fi fost mai bine dacă nu m-aș fi născut niciodată			
5. Simt că în viață am parte de mai multă dezamăgire decît de satisfacție			
6. Cînd mă scol dimineața, mă aștept să am o zi interesantă			
7. Pentru mine, a trăi înseamnă o minunată experiență			
8. Vreau să scap de toate			
9. Sînt un om fericit			
10. Pentru mine, lucrurile (situațiile) au ieșit bine			
11. Viitorul îmi apare atît de întunecat (sumbru), încît mă întreb dacă merită să merg mai departe			
12. Simt că viața înseamnă trudă și plictiseală			
13. Mă simt amărît(ă) și trist(ă)			
14. Cînd privesc înapoi, constat că viața a fost bună cu mine			
15. Am crize de plîns, sau simt că-mi vine să plîng			
16. Noaptea am somnul agitat			
17. Mănînc cam tot atît de mult ca și înainte			
18. Viața sexuală continuă să-mi dea satisfacții			
19. Observ că pierd din greutate			
20. Sufăr de constipație			
21. Inima îmi bate mai repede decît de obicei			
22. Obosesc din nimic			
23. Am mintea tot atît de limpede ca și mai înainte			
24. Îmi este ușor să fac lucrurile pe care obișnuiam să le fac înainte			
25. Sînt neliniștit(ă), nu pot sta la un loc			
26. Am speranțe în viitor			
27. Sînt mai nervos decît de obicei			
28. Imi este ușor să iau hotărîri			
29. Simt că sînt folositor și că lumea are nevoie de mine			
30. Viața mea este destul de plină, destul de bogată în evenimente			
31. Simt că alții ar duce-o mai bine dacă eu aș muri			

* Autorul a socotit necesar să redea fără nici un fel de modificare chestionarele elaborate de autorii străini, chestionare care reflectă, într-un fel sau altul, realitățile corespunzătoare țării și momentului respectiv.

Ele pot fi luate ca puncte de plecare, de orientare, pentru investigațiile organizate în unitățile noastre socialiste, adaptîndu-le la specificul activităților industriale.

32. Încă îmi procură plăcere lucrurile pe care obişnuiam să le fac ....

* * *

33. Mă enervez uşor ....
34. Cînd sînt emoţionat(ă), sau pus(ă) în faţa unor situaţii neaşteptate, devin nervos (nervoasă) şi iritabil(ă) ....
35. Sînt calm(ă) şi greu de supărat ....
36. Cînd lucrurile merg prost, mă enervez şi mă supăr, în loc să mă gîndesc calm(ă) la o soluţie ....
37. Sînt nervos (nervoasă) cînd trebuie să aştept ....
38. Sînt o persoană cu nervii foarte încordaţi ....
39. Sînt mai sensibil(ă) decît majoritatea oamenilor ....
40. Îmi tremură mîna cînd încerc să fac ceva ....

— *NU* reveniţi asupra răspunsurilor.
— *NU* confruntaţi între ele răspunsurile.
— Dacă aţi terminat, predaţi formularul.

Cu ajutorul unei „grile" speciale, chestionarul este rapid şi simplu analizat, iar rezultatele se înscriu în tabelul de mai jos (tabel care este şi el imprimat pe formular), ştiind că grila evidenţiază acele răspunsuri care închid depresiune şi anxietate:

DE + AN	Scor
DE (1—32)	
AN (33—40)	

2) Sînt cazuri cînd, din variate motive (stîngăcia experimentatorului psihometrician, starea specială a subiectului etc.), anxietatea — factor deseori hotărîtor în situaţii neprevăzute şi în luările de decizii rapide şi juste — nu poate fi detectată cu un singur chestionar. De aceea, laboratorul trebuie să aibă la îndemînă şi alte mijloace de investigaţie. Redăm, după Taylor, un al doilea chestionar, de data aceasta numai pentru anxietate (ANX):

CHESTIONAR „ANX"

Sînteţi rugat(ă) să completaţi datele de mai jos şi apoi să răspundeţi la chestionar conform instrucţiunilor

Numele........ Vîrsta........ Profesiunea............

Grupa de sînge........ Sexul....... Data............

INSTRUCŢIUNI

Citiţi cu multă atenţie propoziţiile de mai jos (nr.1—20) şi puneţi semnul *X* sub acel răspuns (Mai degrabă DA; Oarecum; Mai degrabă NU) care arată *cel mai bine* starea în care vă aflaţi *acum*.

Răspundeţi cu seriozitate şi cu sinceritate.

	Mai degrabă DA	Oarecum	Mai degrabă NU
1. Deseori mi-e greaţă de la stomac	....	....	....
2. Lucrez foarte încordat	....	....	....
3. Am diaree o dată pe lună şi chiar mai des	....	....	....
4. Mă neliniştesc destul de mult din pricina unor necazuri posibile	....	....	....
5. Cînd mă aflu într-o încurcătură, deseori sînt cuprins(ă), aşa, deodată, de o transpiraţie care este foarte neplăcută	....	....	....
6. Cîteodată nu pot dormi din pricina îngrijorării	....	....	....
7. Somnul îmi este neliniştit şi întrerupt	....	....	....
8. Deseori visez lucruri pe care nu-mi place să le spun la alţii	....	....	....
9. Sînt mai sensibil(ă) la jignire, decît alţi oameni	....	....	....
10. Deoseori observ că mă neliniştesc din cauza unui lucru oarecare	....	....	....
11. În general mă socotesc nefericit(ă)	....	....	....
12. Sînt neliniştit(ă) aproape tot timpul din cauza a ceva sau a cuiva	....	....	....
13. Din cînd în cînd sînt atît de neliniştit(ă) încît nu mai pot sta mult timp pe scaun	....	....	....

14. Deseori am simţit că am întîlnit atîtea dificultăţi încît nu le-am putut învinge ....
15. Cîteodată m-am neliniştit peste măsură din cauza unui lucru care, într-adevăr, n-avea importanţă .. ..
16. Sînt mult mai timid(ă) decît cei mai mulţi dintre oameni ....
17. Pentru mine, viaţa este deseori un prilej de încordare........ ....
18. Îmi lipseşte încrederea în mine însumi ....
19. Uneori simt că am să „crăp" ....
20. Îmi este greu să fac faţă unei dificultăţi, sau să iau o hotărîre importantă ....

— *NU* reveniţi asupra răspunsurilor.
— *NU* confruntaţi între ele răspunsurile.
— Dacă aţi terminat, predaţi formularul şi rămîneţi liniştit(ă) la locul dv.

| Cota = |

3) În munca uzinală, şi, îndeosebi în secţiile unde este nevoie de calm şi sînge rece, problema emotivităţii are o însemnătate majoră. Pentru explorarea emotivităţii (EM), redăm mai jos, după A. Le Gall (53, p. 107) o serie de întrebări:

CHESTIONAR „EM"

Sînteţi rugat(ă) să completaţi datele de mai jos şi apoi să răspundeţi la chestionar conform instrucţiunilor

Numele...............Vîrsta.....Profesiunea ....
Grupa de sînge........Sexul........Data....................

INSTRUCŢIUNI

Citiţi cu multă atenţie propoziţiile de mai jos (nr. 1—12) şi puneţi semnul *X* sub acel răspuns (Mai degrabă DA; Oarecum; Mai degrabă NU) care arată *cel mai bine* starea în care vă aflaţi *acum*.

Răspundeţi cu seriozitate şi cu sinceritate.

	Mai degrabă DA	Oarecum	Mai degrabă NU
1. În faţa unui şef, sînteţi impresionat(ă), turburat(ă)?	....	....	....
2. La un zgomot brusc, tresăriţi şi vă bate inima?	....	....	....
3. Sînteţi turburat(ă) în faţa evenimentelor care vă solicită brusc şi puternic atenţia?	....	....	....
4. Vă enervaţi cînd vi se pare că sînteţi jignit(ă) sau pus(ă) în cauză?	....	....	....
5. Dispoziţia dv. este schimbătoare?	....	....	....
6. Vă mîniaţi uşor?	....	....	....
7. Sînteţi neliniştit(ă) înainte de a începe o treabă? Aveţi trac?	....	....	....
8. La film sau la teatru sînteţi emoţionat(ă) de scenele tragice?	....	....	....
9. Vă entuziasmaţi uşor?	....	....	....
10. Sînteţi demonstrativ(ă)? Întrebuinţaţi uşor expresii ca „formidabil", „senzaţional", „încîntător" etc.?	....	....	....
11. Păliţi sau roşiţi uşor?	....	....	....
12. În general sînteţi stăpînit(ă) de frică?	....	....	....

4) Pentru o investigare operativă este propus testul operativ al lui Thomas Langner de apreciere a sănătăţii mintale, în versiunea de „test de sănătate totală" prelucrată de Amiel şi Lebigre (2, p. 568—569), constituit din 22 de întrebări cu valoare indicativă privind sănătatea mintală; durata de aplicare este de 10—15 minute, suma răspunsurilor patologice indicînd scorul. În cazul unor scoruri mari, se întreprinde o investigaţie mai amănunţită — pe linie personală, familială, socială şi profesională — a subiectului, pentru a explica personalitatea deteriorată. Testul are avantajul că nu pune la prea mare încercare sinceritatea subiectului, nivelul psihic fiind deghizat de nivelul somatofiziologic. În versiunea de mai jos, sînt subliniate răspunsurile care trădează o turburare:

1. În general, în ultima vreme, cum stai cu pofta de mîncare? Subliniază răspunsul care ţi se pare potrivit pentru d-ta.

Bine — Acceptabil — *Prost*

2. Ţi se întîmplă ca, de cîteva ori pe săptămînă, să ai arsuri la stomac?

DA — NU

3. Suferi de dureri de cap? *Adesea* — Uneori — Niciodată
4. În ultima vreme ți se întîmplă să adormi greu?
Adesea — Uneori — Niciodată
5. În general, în ultima vreme, cum stai cu buna dispoziție?
Foarte bună — Destul de bună — *Sînt trist* — *Sînt f. trist*
6. În general, în ultima vreme, memoria d-tale te servește bine?
DA — NU
7. În ultima vreme ți se întîmplă să fii nervos, iritat și încordat?
Adesea — Uneori — Niciodată
8. Ești o fire care-și face mereu griji? DA — NU
9. În ultima vreme ți se întîmplă cîteodată să fii brusc cuprins de un val de căldură?
DA — NU
10. În ultima vreme ți s-a întîmplat să gîfîi și să te înăbuși, fără ca să fi făcut eforturi fizice?
Adesea — Uneori — Niciodată
11. În ultima vreme ți s-a părut adesea că ai capul greu, sau nasul înfundat?
DA — NU
12. În ultima vreme ai momente cînd te agiți și nu poți sta locului mai mult timp?
DA — NU
13. Ți se întîmplă în ultima vreme să simți o stare de oboseală generală?
DA — NU
14. În ultima vreme ți se întîmplă să nu faci nimic zile întregi, săptămîni și chiar luni, pentru că nu te poți apuca de nimic?
DA — NU
15. În ultima vreme ai avut palpitații (bătăi de inimă)?
Adesea — Cîteodată — Niciodată
16. Ți s-a întîmplat în ultima vreme să leșini?
Adesea — Cîteodată — Niciodată
17. În ultima vreme te-au trecut sudori reci?
Adesea — Uneori — Niciodată
18. În ultima vreme ai fost supărat (jenat) de tremurul mîinilor?
Adesea — Cîteodată — Niciodată
19. În ultima vreme ai griji care te îmbolnăvesc?
DA — NU
20. Te simți puțin izolat, puțin singur, chiar între prieteni?
DA — NU
21. Ai impresia că lucrurile nu merg prea bine pentru d-ta?
DA — NU

22. Ai cîteodată impresia că totul este în zadar?
DA — NU

Este semnificativ că, în studiul lor asupra distoniilor neurovegetative, cu consecințe negative în psihism, Amiel și Lebigre pleacă de la ideea că „este mai bine să depistezi și să previi, decît să îngrijești — adesea timp foarte îndelungat —, fără să vindeci totdeauna; dacă se intervine din vreme, totul este mult mai simplu, mai ușor, cu o cheltuială emoțională și pecuniară mult mai mică și, desigur, fără sechele grave de ordin afectiv și social“ (2, p. 566).

5) Dar stadiul acesta de investigare, caracterizat prin depistare primară și unilaterală, poate fi depășit prin utilizarea de instrumente mai pretențioase. Mulți ani am aplicat, cu foarte bune rezultate, chestionarul „W.-M.“, care, prin cele 76 de întrebări, nu depistează una, ci opt categorii de tendințe psihoneurotice: emotivitate, obsesii și psihastenie, tendințe schizoide, tendințe paranoice, tendințe depresive și ipohondrice, tendințe impulsive, tendințe către instabilitate și tendințe antisociale. Chestionarul revine lui Woodworth, și a fost modificat apoi de Mathews („W.-M.“); l-am tradus, experimentat și adaptat în țara noastră, încă din anul 1934, după Heuyer, Courthial, Dublineau și Néron (42, p. 166—177), astăzi el fiind utilizat larg în laboratoarele de psihologie din școală, clinică, industrie. La întrebările puse, subiectul răspunde prin DA sau NU (răspunsuri care sînt imprimate în dreapta fiecărei întrebări); chestionarul poate fi aplicat și prin simpla lectură a întrebărilor*:

1. Te temi adesea că ai să fii certat(ă)?................DA NU
2. Îți este frică în întuneric?
3. Îți este frică de furtună?
4. Îți este frică de apă?
5. Îți este frică să treci printr-un tunel?
6. Îți este frică să treci un pod peste apă?
7. Îți vine să sari în apă atunci cînd te afli pe un pod?
8. Ești mai fricos decît alții?

* Pentru valorificarea-cotarea chestionarului, se iau în considerare numai răspunsurile DA, știind însă că la întrebările 14, 18, 20, 21, 24, 31, 32, 43, 45, 48, 55, 57, 61 și 62 răspunsurile NU sînt acelea care contează drept DA. Autorul stă la dispoziția cercetătorilor pentru orice fel de relații suplimentare referitoare la celelalte calcule de valorificare a chestionarelor.

9. Te sperii în mijlocul nopții?
10. Auzi noaptea zgomote care îți pricinuiesc frică?
11. Visezi cîteodată persoane care au murit?
12. Îți rozi cîteodată unghiile așa de tare încît te dor?
13. Ți se întîmplă să te bîlbîi din pricina emoției?
14. Poți să stai multă vreme fără să spui un cuvînt?
15. Ai avut obiceiul de a mișca gîtul, capul, umerii?
16. Îți place să-ți schimbi ocupația, activitatea?
17. Ți se face des observația că ești distrat(ă)?
18. Îți place să rămîi multă vreme la același fel de distracție (joc)?
19. Plîngi uneori din pricina piedicilor care ți se pun?
20. Rezişti la durere tot atît de mult ca și celelalte persoane?
21. Suporți ușor vederea sîngelui?
22. Ai des dureri (de orice fel)?
23. Simți adeseori ca și cum n-ai mai putea respira?
24. De obicei, te simți bine, puternic(ă) și sănătos (sănătoasă)?
25. Cînd te scoli dimineața, te simți obosit(ă)?
26. Te simți aproape totdeauna obosit(ă)?
27. Te plictisești (ți se urăște) cea mai mare parte din timp?
28. Ai deseori dureri de cap?
29. Sînt mîncăruri (bucate) care îți fac foarte rău?
30. Sînt mîncăruri care te scîrbesc atît, încît nu le mai poți mînca?
31. De obicei, dormi bine?
32. Știi totdeauna bine ce vrei să faci?
33. Îți este greu să te hotărăști atunci cînd trebuie să faci ceva?
34. Ești superstițios?
35. Ai vrut pînă acum să fugi vreodată de acasă (în copilărie etc.)?
36. Te-ai simțit pînă acum înclinat(ă), împins(ă) să fugi de acasă?
37. Ai fugit pînă acum de acasă?.....................DA NU
38. Ți-e frică uneori să traversezi (să treci) o stradă, sau o piață largă?
39. Ți-e frică uneori să stai jos, pe scaun într-o cameră mică, închisă?
40. Ți-e frică mult de foc?
41. Ai avut pînă acum dorința să dai (să pui) foc?
42. Obișnuiești să te uiți sub pat (sau să controlezi în cameră) înainte de a te culca?
43. Îți place să te joci (să te distrezi) împreună cu ceilalți (copii, etc.)?
44. Îți place mai mult să te joci (să te distrezi) singur(ă), decît cu ceilalți?
45. Te lasă, te acceptă ceilalți (copii, etc.) să te joci (să te distrezi) împreună cu dînșii?
46. Te mînii des?

47. De obicei îți place să comanzi (să poruncești) la jocuri, sau cînd se organizează o petrecere, o distracție?
48. În general, ești fericit(ă), mulțumit(ă)?
49. Ai uneori credința că d-ta nu ești la fel cu ceilalți?
50. Îți vine cîteodată gîndul că nimeni nu te înțelege pe d-ta?
51. Îți închipui adesea că d-ta ai și o altă viață pe lîngă aceea de toate zilele?
52. Îți închipui că ești o ființă adoptată (înfiată) și îți este greu să te lepezi (să scapi) de acest gînd?
53. Ai și alte gînduri de același fel?
54. Ești adesea întărîtat(ă), plictisit(ă) și supărat(ă) de gîndul că lucrurile din jurul d-tale nu există în realitate?
55. Te împrietenești repede?
56. Ai avut uneori credința că ai săvîrșit fapte vinovate?
57. Crezi că lumea te iubește așa cum iubește și pe ceilalți?
58. Te gîndești uneori că nimeni nu te iubește?
59. Îți este greu să te obișnuiești la școală (sau acolo unde îți desfășori munca)?
60. Îți este greu să trăiești în liniște acasă la d-ta?
61. Familia d-tale se poartă bine cu d-ta (corect, fără nedreptăți)?
62. Profesorii d-tale (superiorii d-tale, șefii d-tale) se poartă bine cu d-ta?
63. Ești adesea supărat(ă) de gîndul că cineva vrea să te urmărească?
64. Ai uneori părerea că cineva vrea să-ți facă rău?
65. Te superi cînd se arată împotrivire la ceea ce vrei d-ta?
66. Ți se întîmplă să spargi lucruri atunci cînd te mînii?
67. Te mînii uneori pentru pricini care n-au însemnătate?
68. Ai leșinat vreodată?
69. Leșini adeseori?
70. Simți uneori că vederea ți se tulbură?
71. Ți-ar plăcea o meserie unde s-ar ucide animalele?
72. Ai dorit pînă acum cuiva rău (răul)?
73. Superi (necăjești în glumă) pe ceilalți pînă cînd îi faci să plîngă, sau să se enerveze rău?
74. Simți cîteodată plăcere să faci rău unei persoane?
75. Simți uneori o anumită plăcere să faci rău unui animal?
76. Ai avut pînă acum dorința să furi?

În vederea structurării unei antropologii psihologice românești, chestionarul acesta, împreună cu cel de introversiune-extraversiune (I.-E.), a fost aplicat în trecut, în toate județele țării, pe un eșantion de 60 000 de subiecți. Problema a

fost reluată în 1970, experimentele fiind executate pe 6 000 de adolescenţi de ambele sexe.

Asemenea chestionare (1—5) se aplică fie colectiv, fie individual, sau în grupe mici. În mod obişnuit, îndeosebi pentru cazurile ieşite din comun (scoruri mari), se utilizează şi interviul pentru explorarea lumii motivaţionale.

*
* *

În mediul industrial, pentru asistenţa psihologică nu se utilizează numai chestionare. Psihanaliza poate fi aplicată cu succes (în cazul unei pregătiri speciale a sociopsihologului), apoi testele proiective, interviurile (fără chestionare) etc. Colectarea datelor permite conturarea metodelor de psihagogie industrială şi de redresare interioară a celui împovărat de complexe şi redarea lui circuitului normal, pentru un randament normal.

Asistenţa psihologică nu este nicidecum o treabă facilă. Fiinţa umană nu se dezvăluie cu plăcere altuia şi aproape totdeauna păstrează unele „probleme“ numai pentru ea. Psihologul cu experienţă şi bun cunoscător al motivaţiilor acţiunilor umane şi al dinamismelor vieţii interioare asaltează sectoarele intime, bine sigilate, pentru o explorare a cauzelor disatisfacţiilor.

Uneori este necesară confecţionarea/structurarea unor situaţii, a unor evenimente (sociodrama, psihosociodrama...), pentru a sili pe individ să rupă consemnul tăcerii şi să accepte linia congruenţei.

Mai sînt cazuri care nu pot fi lichidate numai cu ajutorul psihoterapiei simple şi al metodelor utilizate de către sociopsiholog. Asemenea cazuri care depăşesc competenţa umaniştilor uzinali şi care necesită tratamente deosebite sînt îndrumate la clinicile medico-psihopedagogice industriale, în vederea redresării psihice a muncitorilor cu dezechilibre emoţionale accentuate. Nu este însă vorba de policlinica obişnuită, pentru că asemenea lucrători nu au maladii propriu-zise, ei avînd nevoie de o asistenţă psihologică mai larg organizată. Asemenea clinici, care sînt parte integrantă din programul *grija pentru om*, ar putea fi înfiinţate, pe regiuni geografice şi pe profile industriale.

Activitatea de asistenţă psihologică se cere desfăşurată şi în şcolile profesionale. Prin depistări precoce, cu ajutorul

variatelor chestionare, prin interviuri, mese rotunde şi sondaje periodice, se poate structura de timpuriu, în şcoală, acţiunea de psihologie şi de terapie a comportamentului. Aceasta presupune, desigur, prezenţa echipei de umanişti în fiecare grup profesional şcolar şi existenţa unor laboratoare umaniste complexe.

Aceeaşi problemă este valabilă şi pentru muncitorii de la locurile de muncă cu periculozitate, pentru muncitorul tînăr provenit dintr-o familie dezorganizată, precum şi pentru toţi aceia care trăiesc, din această cauză, sentimente de frustrare sau de inferioritate. Spre deosebire de Freud, care, în teoria sa asupra nevrozelor, punea accentul pe sexualitate, Alfred Adler era de părere că adevărata cauză a conflictelor neurotice în mediul muncitoresc o constituie nevoile şi aspiraţiile nerealizate, care structurează sentimente de inferioritate. Se înţelege, remarca lui A. Adler trebuie cîntărită sub rezerva luării în considerare a deosebirilor esenţiale existente între statutul de viaţă şi muncă al clasei muncitoare din orînduirea capitalistă şi cel al clasei muncitoare din orînduirea socialistă, unde ea este o clasă liberă şi stăpînă pe soarta sa.

*
* *

Am semnalat că subiectul (muncitorul, candidatul) nu este totdeauna dispus să răspundă la întrebările ce i se pun. Deseori, intervenţia psihologului este considerată drept o „invazie“ în intimitatea persoanei. Este deci firesc să ne punem întrebarea: psihologul şi ceilalţi umanişti uzinali îşi pot lua ei libertatea să scormonească în intimitatea oamenilor şi să pună variate întrebări cu privire la gîndurile şi pulsiunile lor, la părerile lor despre situaţii personale şi familiale etc.? Referitor la testele de personalitate, atît de larg răspîndite în societatea actuală, profesorul de sociologie Martin L. Gross le socoteşte incorecte, imorale, neştiinţifice şi primejdioase, fără valoare predictivă în ceea ce priveşte comportamentul; ele sînt „cea mai nouă formă pseudoştiinţifică a prejudiciului“, o „falsă disciplină a testării personalităţii“; el vorbeşte de îndrăzneala psihologului de a categorisi pe cineva drept „neurotic“, sau „inadaptat“, sau „introvertit“ etc., de „indecenta invazie în viaţa particulară a şcolarului“ şi de „violarea intimităţii familiei şi a autorităţii“ (37, p. 50—51).

— Dar profesorul de psihologie James N. Butcher are o poziție exact contrară: „Testele ne ajută să judecăm mult mai valabil decît în cazul utilizării altor metode“; standardizarea și normele ne permit să comparăm pe subiect cu o grupă întreagă; psihologul nu se gîndește să invadeze viața particulară, ci el se străduiește pentru binele individului și al societății; a comunica o informație despre sine nu înseamnă numaidecît invazie; în clinică și în situații educaționale nu se poate avansa fără informații despre individ; în selecție testele sînt binevenite întrucît ele contribuie la plasarea omului la locul potrivit, ceea ce este perfect justificat; testele sînt utilizate în interesul umanității; reacția nu este împotriva testului, ci împotriva psihometricianului care nu reușește să structureze o atmosferă favorabilă la examenul psihologic, nu respectă confidențialitatea etc.“ (37, p. 51—52). Mai departe, referitor la utilizarea testelor de personalitate (Rorschach...), W. H. Holtzman a precizat, în 1964, dilema morală și conflictul dintre două valori: a) orice persoană are dreptul să reziste indiscrețiilor și să se apere împotriva acelora care-i amenință viața personală; b) o mai bună înțelegere a persoanei, prin metode sistematice de investigație, este o binefacere pentru omenire (apud 86, p. 38).

Apărători și critici ai testelor au fost, sînt și vor mai fi, fiecare avînd o motivație specifică. Pentru noi, în această dispută numai practica și rezultatele practice au un cuvînt hotărîtor ; validarea metodelor nu se face prin simple discuții, oricît de interesante ar fi ele, ci urmărind pe subiect în viața profesională și stabilind concordanța între psihodiagnostic și comportamentul la locul de muncă și performanțe. Apoi, atîta vreme cît umanistul uzinal se amestecă în viața personală a ucenicului și muncitorului *în folosul acestora*, pentru realizarea eficienței industriale și progresul economiei naționale, intervenția lui este și rămîne o necesitate; mai ales intervenția lui pe lîngă cei cu echilibrul mintal și emoțional deteriorat, care pot dezorganiza, fără voia lor, producția și relațiile interumane.

Deși asistența psihologică a devenit o problemă stringentă în societatea modernă cu largi acțiuni de industrializare, totuși ea nu se bucură de considerația cuvenită. Pe de o parte sînt neglijate studiile despre psihoze, nevroze, psihonevroze, tendințe psihoneurotice, stress-uri etc. în mediul industrial, iar pe de altă parte, cei ce răspund de materialul uman socotesc aceste stări psihice drept apariții de grad minor, care

s-ar estompa de la sine , care n-au nevoie de intervenția expresă a sociopsihologului etc. În țara noastră, preocuparea în această direcție nu cunoaște întreaga audiență meritată; afară de cîțiva psihologi (Ion Holban, de pildă), asistența psihologică a muncitorului este abia la începutul ei, deși ea reprezintă una din formele majore ale protecției muncitorului, putînd să salveze bunuri și chiar vieți omenești.

c) *Studiul atent al aptitudinilor* reprezintă a treia mare preocupare a psihologului uzinal. Mai mult decît într-un „laborator“ sau „institut“ de psihologie, aptitudinile se pot studia direct în întreprindere, adică acolo unde, *în mod real*, se desfășoară ele. În această problemă a aptitudinilor — atît de discutată de-a lungul anilor —, nu numai ele sînt hotărîtoare, ci și atitudinile sociopsihologice față de muncă, în general, față de locul de muncă, față de întreprindere, față de produs și producție, față de propria meserie etc. Între psihotehnica veche și cea nouă apar deosebiri nete. Plecînd de la psihologia generală și de la structurile proprii ale vieții interioare, ar fi posibilă o discriminare între aptitudinea *psihoprofesională* (coordonată interioară rezultată din configurația specifică a psihismului și care se realizează în viața profesională) și aptitudinea *profesională* (o abilitate simplă, rezultat al exercitării simple a unor acțiuni profesionale). Prima asigură succes, eficiență, satisfacție. A doua prilejuiește doar menținerea pe o linie normală de plutire, dar fără depășiri, fără realizări ale persoanei, fără creativitate; se execută sarcina... și atît! Este, aici, doar o plasticitate generală a ființei umane, o „adaptare“ simplă; plecîndu-se de la ea, se crede că omul este bun pentru orice. „Integrarea“ însă pornește de la o filosofie a muncii, de la o concepție despre viață, activitate, societate. Discuția este astfel lărgită, ea cuprinzînd patru factori de seamă: vocație-aptitudine-muncă-randament. Dar toate acestea pot fi desăvîrșite numai după studii temeinice și prealabile asupra persoanei și personalității muncitorului. Imaginea despre acesta, structurată în laboratoare și institute și din vizitele făcute cu prilejul colectării de date pentru lucrările de doctorat, nu este întotdeauna cea mai justă și nu ne putem permite să afirmăm că-l cunoaștem cu adevărat pe cel care muncește. Aptitudinile și particularitățile nu sînt entități și abstracții, ci ele se constată la ființa umană cu o evidență tulburător de prezentă și de reală.

Față de psihotehnica de ieri, care opera deseori mai mult o cercetare orizontală a candidatului la o meserie, psihosociologia muncii de astăzi încearcă o aprofundare a interiorității, pentru că *acolo* se găsește explicația ființei umane. De aici, schimbări și de metode; ele nu mai depistează numai aptitudini, ci niveluri, structuri, unități psihice mari. Ieri examinam muncitorul ca profesionist, astăzi îl studiem ca om; am cunoscut cîndva pe muncitor ca atare, astăzi îl cunoaștem ca persoană/personalitate care muncește. Așa s-ar putea explica și tendința unor cercetători de a înlocui termenul de aptitudine prin acela de exigențe comportamentale; nu mai vorbim de probe de aptitudini, ci de probe de comportamente.

La acest capitol se cercetează și corelația dintre aptitudine și motivație. Cu aptitudinea (prezența ei certă) muncitorul se descurcă; ea îi este, în același timp, și motivație. Dar, în lipsa aptitudinii, motivația simplă, banală (dorința de a avea o slujbă, de a cîștiga, de a întreține familia etc.) are un alt suport; mă voi descurca, desigur, dar cu un efort în plus, ceea ce mă duce mai rapid la uzură și oboseală psihică. Această situație o întîlnim la cei care intră oriunde; mai ales aceștia trebuie atent examinați cu metode științifice, pentru a li se depista atît aptitudinea, cît și motivația.

O corelație care reține atenția psihologului uzinal este și aceea dintre aptitudine și interes (inter-esse = a fi înăuntru). Care factor este primordial în evoluția persoanei: interesul (care structurează aptitudinea), sau aptitudinea (care canalizează interesul)? Studiile sistematice și longitudinale asupra intereselor reprezintă o condiție de bază pentru înțelegerea atitudinilor și comportamentului oamenilor; cu atît mai mult, cu cît se întîlnesc și cazuri particulare: muncitorul X este apt, dar nu manifestă interes deosebit pentru nimic; sau: Y are interese ferme, dar nu este apt. Cercetarea intereselor permite pătrunderea în sferele mai adînci ale motivației, uneori motivația fiind chiar identificată cu interesul. Aceasta înseamnă că studiul intereselor nu poate fi realizat decît dacă se ține seamă de personalitate, de determinarea profundă, psihologică și structurală, de factorii permanenți ai psihismului, de sistemele tensionale ale persoanei, de tendințele adînci către acțiune, eliminînd factorii care prilejuiesc un interes de moment.

Problema intereselor, corelată cu aceea a aptitudinilor, are însă o deosebită semnificație în mediul școlar industrial,

adică în școlile care pregătesc cadre pentru munca industrială de diferite categorii. Faptul că un adolescent urmează o școală cu profil profesional poate constitui dovada prezenței aptitudinii pentru grupul de profesiuni specifice acelei școli? Interesul arătat pentru studiu și pentru pregătire/formare este el o coordonată certă a personalității școlarului sau un dat momentan și supraadăugat, explorat prin conjunctura familială și economică? Conducerea unui grup școlar profesional are ea nevoie să cunoască aria intereselor școlarilor? Aplicarea unor chestionare de interese dă unele indicații cu referire la întrebările puse. Analiza rezultatelor indică orientarea intereselor și pot fi luate măsuri de prelucrare pe plan sociopsihopedagogic și profesional; măsurile din vreme previn situațiile penibile și cheltuielile inutile în mediul industrial în care urmează să pătrundă tînărul absolvent. Cu titlu informativ redăm, în procente și în ordinea importanței rezultate din analiză, interesele declarate de un grup de 216 școlari ai unui liceu industrial din țară (anii I-IV, vîrstele 16-20 de ani, ambele sexe; 103 fete și 113 băieți) în urma aplicării unui chestionar simplu de interese generale, în anul 1970:

AM INTERES PENTRU...	%
Probleme artistice	75,46
Distracții (relaxare)	73,14
Sport	72,22
Activități în aer liber	56,01
Probleme literare	55,55
Activități care se rezolvă manual	53,70
Tehnică și tehnologie	51,85
Activități care se rezolvă cu mintea	50,46
Probleme de pregătire profesională	44,44
Probleme privind natura	40,27
Probleme politice	38,88
Probleme referitoare la animale	34,53
Oameni, în general	32,40
Probleme școlare, educative și de învățămînt	31,46
Modă .... Fete = 34,95 Băieți = 23,00	—
Probleme științifice	21,75
Probleme religioase	12,03
Activități în care are rol imaginația	10,18
Probleme de organizare și de administrație	7,49
Probleme sociale	6,01

Probleme de comerț și afaceri	5,55
Probleme de aviație	0,46
Optică	0,46
Televiziune	0,46
Istorie	0,46

Avînd în vedere caracterul *tehnic* al liceului respectiv, se poate surprinde (comparativ) procentul mic (51,85) al interesaților pentru problemele de tehnică și tehnologie, procentul mic pentru propria pregătire profesională (44,44), procentul mic pentru problemele științifice (21,75) și pentru activitățile în care imaginația are rol (10,18), știind că astăzi un muncitor este încurajat în viziunile sale științifice și de creativitate industrială; în schimb, procente mari pentru distracții (73,14) și pentru sport (72,22). Sociopsihologul uzinal și psihologul grupului școlar au datoria să tragă semnalul de alarmă și să indice măsurile de prelucrare psihosociopedagogică, împreună cu cadrele didactice, în vederea unei eventuale inversări a procentajelor: mai mult interes pentru tehnică și tehnologie și, deocamdată, mai redus pentru relaxare și sport. Cifrele mai pot arăta și absența aptitudinilor pentru profesiunile respective; examene psihologice adecvate pot da indicații în acest sens, cu măsurile respective, în cazul cînd acestea mai pot fi luate în stadiul de școlarizare în care se găsesc adolescenții respectivi. Soluția justă o poate indica numai examenul psihologic *înainte* de primirea în școală.

Prin observații uzinale de teren se poate preciza și deosebirea dintre „gust" profesional, „interes" profesional și „aptitudine" profesională. Apar pe rînd? Care anume mai întîi? Care este inclusă în cealaltă? Care dintre ele prezintă mai multă stabilitate/permanență în structura persoanei, mai multă „organizare"? Ce anume este necesar să cultive psihologul și pedagogul la muncitorul tînăr, la cel care se recalifică, la cel care își „alege" profesiunea și la cel care urmează să se adapteze și să se integreze profesional? În ce măsură exercitarea profesiunii modelează, întărește, estompează și restructurează interesele și gusturile? Care este rolul eului și al subconștientului în structura atitudinilor reliefate prin chestionarele de interese? Care sînt corelațiile dintre interes și satisfacția/reușita profesională? Investigațiile pe aceste linii pot aduce indicații deosebit de prețioase privind eficiența și noneficiența muncii industriale și reorientarea forței de muncă. Dacă studiile de teren vor descoperi grupuri de lucrători

fără o orientare precisă a intereselor și gusturilor, se va putea aștepta la fluctuații; fluctuantul are interese tranzitorii, pe cînd muncitorul cu aptitudini și interese ferme nu se plimbă din uzină în uzină, din atelier în atelier, pentru că la baza efortului lui profesional este o rețea de interese maturizate, bine conturate și bine ancorate în personalitatea sa. A ști de la început (prin aplicarea de inventare și prin utilizarea interviului) în ce anume direcție sînt structurate interesele, a reuși discriminarea între „atitudine" față de muncă și „interes" pentru muncă înseamnă a fi cîștigat prima bătălie cvasihotărîtoare.

Dar o platformă industrială complexă și cu un număr mare de lucrători cuprinde nu numai un evantai larg de profesiuni, ci și vîrste variate. Sînt, oare, legături directe între randamentul profesional și vîrsta muncitorului? Este adevărat că o asemenea problemă a fost și este studiată, dar răspunsul la întrebare nu-l putem da utilizînd date colectate pe eșantioane de muncitori din alte țări. Sînt deci necesare investigații ale laboratorului de psihologie din uzina respectivă pe linia problemei puse și prezentarea de concluzii pe profesiunile și colectivele acelei unități industriale. Avînd ca punct de plecare personalitatea muncitorului, care anume sînt nivelurile afectate de vîrstă, în ce ordine și în ce măsură la fiecare grup de profesiuni: sistemul perceptiv, planurile mintale care intervin în luarea deciziei, psihomotricitatea, funcțiile mintale obișnuite (gîndire logică, atenție, memorie, aptitudine de organizare)? În ce măsură și la care anume profesiuni experiența de muncă a vîrstnicului compensează deteriorările din anumite zone ale personalității? Cînd anume începe să fie distrusă legătura dintre aptitudine și experiență? La ce vîrstă debutează deteriorarea emoțională ? (amănunt prețios pentru limita de menținere a unui muncitor în locuri de muncă primejdioase). Un inventar de asemenea date este mai mult decît prețios pentru maistrul și inginerul care distribuie și supraveghează munca și producția. Sînt necesare informații din uzinele naționale, utilizînd, desigur, și acele linii de referință străine care pot da sugestii constructive.

Paralel cu factorul vîrstă, sînt organizate investigații referitoare la constanța aptitudinilor, problemă care este încă în atenția psihologilor. Întreprinderea industrială reprezintă un loc ideal pentru rezolvarea practică și cu succes a chestiunii prin examene psihologice periodice, prin utilizarea de teste paralele și, mai ales, prin observații sistematice asupra

muncitorului, observațiile fiind corelate cu profilul psihologic din dosarul psihotehnic și cu rezultatele altor experimente. Cercetarea verticală a biotipului poate aduce unele explicații cu referire atît la constanța aptitudinilor de-a lungul vieții profesionale, cît și la geneza lor. Un asemenea studiu fenomenologic este de un real folos în explicarea diverselor coordonate ale procesului de muncă, ale motivației, ale integrării profesionale, ale comportamentului lui „homo industrialis". În plus se pot obține informații prețioase referitoare la validitatea psihodiagnosticului și, îndeosebi, la valoarea prognostică a metodelor psihologiei practice.

S-ar putea să pară ciudat faptul că, deși psihologia practică acționează de multă vreme și s-au efectuat mii și mii de examene de aptitudini, nu s-a început totuși studiul funcțiilor și structurilor psihice primare care ar condiționa aptitudinile. Aceasta n-a fost posibil pentru că, în general, psihologului practician nu i s-au dat personalul și echipamentul științific necesare rezolvării cu succes a unor asemenea probleme. Lui i s-au cerut (și se continuă să i se ceară) în primul rînd „profile" și „avize" psihologice uzinale, selecție și orientare profesională..., acceptînd să devină doar un tehnician în ale psihometriei.

O concepție privind aptitudinea și investigațiile experimentale adiacente poate aduce concluzii și sugestii nu numai pentru o mai bună organizare a muncii umane, dar și pentru fundamentarea serviciilor umaniste uzinale pe criterii reale, pentru că în explicarea aptitudinii se pleacă de la întreaga persoană. Aptitudinea ar fi o configurație cu totul specifică a funcțiilor psihice și a unor coordonate interioare, orientată spre efectuarea constantă a unei anumite exteriorizări și activități, a unui anumit gen de performanță din viața reală. Inteligența, atenția, memoria, imaginația etc. sînt închegate într-o structură anume care favorizează o realizare mai mult într-o direcție decît în alta. În mod obișnuit, fiecare ne valorificăm însușirile psihice printr-o activitate comună tuturor. Aptitudinea însă pare să fie o formă specială de mobilizare a acestor funcții psihice, plus un anumit factor care deosebește un om de celălalt în ceea ce privește viața practică. Tocmai aptitudinea îl scoate pe om din „comun" și îl singularizează; „aptul" are altfel de performanțe decît tipul comun, și decît aceia la care aptitudinea „generală" este prezentă, dar nereliefată. Dar cine și ce determină această structură și, mai ales, orientarea menționată? Ipoteză: poate factorii biochimici

în interacțiune specifică; poate predispoziții ale biotipului, care se articulează în potențe și latențe *psihice*; poate articulări de mozaicuri în citoarhitectonica cerebrală umană; și, ceea ce e mai sigur, faptul că la succesiunea genetică se adaugă factori de condiție favorabilă existenți în familie, în societate, printre care cei educaționali au un rol deosebit de important; poate toate acestea la un loc. Aptitudinea este ea înnăscută? Se moștenesc biochimisme care, prin interacțiuni și prin factori de mediu, se desăvîrșesc tocmai în structura amintită și în orientarea amintită. Mai semnificativă apare tocmai această orientare: dintre cei care sînt atrași și înțeleg tehnica, de pildă, doar cîțiva au gîndire și creativitate tehnică. Problema este deschisă și poate că explorările biopsihice uzinale vor aduce lămuririle așteptate. Este probabil ca eroarea de pînă acum să fie în încercarea de a ne explica aptitudinea ca un dat izolat, desprins de un întreg pe care îl numim persoană și personalitate. Corelarea biotipului cu factorii sociali care concură la formarea personalității pare o cale mai fecundă decît acelea pe care am pășit pînă acum.

d) *Stabilirea tipurilor de muncă și de personalitate*, prin observații și anchete experimentale, ușurează maistrului, șefului de echipă, șefului de atelier, de sector etc. — mai ales cînd aceștia sînt la începutul carierei sau la primul contact cu un nou loc de muncă — înțelegerea justă a fiecărui colaborator luat ca un întreg și tratarea acestuia în funcție de dominantele sale temperamentale și îndeosebi ale caracterului, care, sub raport moral, este un produs al influenței sociale în special. Configurații psihice specifice, lumea intereselor și aspirațiilor, precum și conjunctura industrială, contribuie la structurarea unor tipuri cu reliefare netă. Dintre ele, menționăm pe cel care, datorită unei labilități de un gen particular — tipul slugarnicului, tipul satelitului — se grăbește să fie totdeauna de acord cu șefii lui, susținîndu-i chiar dacă aceștia nu sînt corecți. Sau tipul care face descrieri false despre colegii lui. Uneori, asemenea atitudini provoacă situații care dăunează bunului mers al muncii, viciază climatul de muncă și generează o întreagă suită de intervenții pentru redresare. Un catalog cu asemenea tipuri, pus de psiholog la îndemîna tuturor, ar contribui la normalizarea igienii mintale a unora dintre lucrători; considerarea realistă a persoanei fiecăruia normalizează relațiile interumane. Ghidul ar mai reprezenta și o primă inițiere în psihologia practică

uzinală, în psihologia relaţiilor umane. Asemenea tipuri sînt combătute şi prin mijloacele mass-media: piese de teatru (de pildă „Ştafeta nevăzută", de Paul Everac), gazete de perete, poezioare persiflante în presa locală uzinală, inclusiv poreclele care se încrucişează în atelierele şi halele uzinei.

Toate aceste manifestări caracterologice, explicate prin formula personală a tipului de personalitate, pot fi stabilite prin tehnici experimentale (chestionare, inventare) şi prin anchete sociometrice. Apare drept foarte utilă corelarea tipurilor de muncă şi din climatul industrial cu tipurile de personalitate discutate în psihologia generală (Klages, Jung, Kretschmer, Eysenck, Sheldon* etc.). Dintre toate teoriile şi metodele privind descifrarea personalităţii, cea care este mai insistent reliefată este aceea a introversiunii-extraversiunii, totul fiind, însă, doar o reluare, o reconsiderare a unei vechi probleme dezbătute de Jung şi de alţi cercetători.

Redăm, după Jung, trăsăturile psihologice fundamentale ale celor două tipuri opuse — introvertit şi extravertit —, tipuri care exprimă raportul individ-mediu, eu-lumea din afară — ele fiind privite ca atitudini fundamentale ale individului faţă de lume:

Introvertit	*Extravertit*
— gînditor introspectiv, reflexiv	— gîndeşte ceea ce simte
— adîncime şi intensitate în gîndire	— admite drept logic ceea ce se potriveşte cu structura sa sentimentală
— gîndire fundată pe bază subiectivă	— concluziile sale intelectuale sînt îndreptate către date obiective
— aptitudine către abstracţie	
— trăieşte interior	— trăieşte exterior
— tensiune	— relaxare
— nu ştie să-şi exploateze ideile personale	— om de acţiune, activ
— refractar lumii exterioare, inadaptabil	— aderă la mediu, adaptabil, sociabil
— impresionabil	— realist
— puţin capabil de observaţie exterioară	— observator al concretului
— preferă lumea ideilor	— preferă concretul
— tăcut, calm	— amator de plăceri
— inaccesibil	— interes şi atenţie pentru mediul imediat
— sentimente intensive, sub masca indiferenţei	— acţiunile sînt condiţionate de raporturi obiective
— stabilitate	— instabilitate, doritor de noi posibilităţi

Aspecte patologice

Nevrozele caracteristice introvertitului	Nevrozele caracteristice extravertitului
neurastenia	isteria
paranoia	ipohondria
psihastenia	

* Plecînd de la tipurile de bază (endomorful, la care domină organele digestiei; mezomorful, cu predominarea muşchilor, oaselor şi ţesutului conjunctiv; ectomorful, la care predomină creierul şi sistemul nervos central), Sheldon (1950—1951) precizează trei temperamente umane: viscerotonic (tipul „confortabilului" şi extravertitului afectiv), somatotonic (tip activ, energic, neobosit) şi cerebrotonic (introvertit, cu control inhibitor, nesociabil) (83).

Studiile mai noi aduc completări în această încercare de mari proporţii în explicarea coordonatelor majore ale personalităţii. Sintetizînd o serie de date ale unor cercetători contemporani (Murray, Baldwin, Hoffman, Roe, Eysenck ş.a.), Marvin Siegelman conchide (91) că la originea introversiunii-extraversiunii ar fi trei elemente: a) relaţiile timpurii părinte-copil (comportamentul cald şi atent al părinţilor, căldura căminului şi orientarea către societate a părinţilor, inclusiv participarea activă a acestora la treburile sociale explică extraversiunea copiilor; pe cînd răceala faţă de copii provoacă acestora atitudini introvertite, privite uneori ca reacţii de apărare); b) poziţia copilului în familie (primul născut este mai mult introvertit, pe cînd următorii înclină către extraversiune) şi c) ereditatea (rolul procesului de inhibiţie/excitaţie nervoasă în diferenţierile umane, sociabilitatea avînd la bază şi o predispoziţie ereditară). Pentru Eysenck, explicarea introversiunii-extraversiunii, ca dimensiuni ale personalităţii, este ceva mai complexă şi mai dificilă. În teoria sa din 1957, psihologul englez susţine că procesele de iritare corticală se actualizează mai uşor la introvertiţi, pe cînd la extravertiţi apar mai uşor procesele corticale de inhibiţie, menţionîndu-se astfel primordialitatea ideilor lui Pavlov, din 1927, referitoare la excitaţie şi inhibiţie. Prin excitaţie se înţelege o activizare a cortexului şi o uşurare a

procesului de învățare, amintire și acționare, iar inhibiția este privită ca un proces de interferare a activităților cognitive, motrice și perceptive. În desfășurarea personalității și a comportamentului general, extraversiunea ar avea la bază procese de inhibiție rapide, puternice și continue, dar cu o iritare corticală lentă, slabă și schimbătoare. Introversiunea tipică are un tablou complet opus (26). La rîndul lui, Leonhard face deosebirea între tipul cu contact uman slab (consecință a lipsei de relații emoționale) și care suferă din această cauză și tipul care nu este deloc timorat de absența contactelor. Introversiunea propriu-zisă are ca punct de plecare și de sosire lumea reprezentărilor, pe cînd extraversiunea se fundamentează pe lumea percepțiilor (54).

Asemenea informații sînt semnificative pentru psihologul practician, întrucît studiind pe om pe linia eventualelor componente ale personalității el poate schița unele aprecieri predictive (tendințe mai nete către...), cu o valoare de utilitate imediată în repartizarea/gruparea echipelor de muncă și, mai ales, în alegerea locurilor de muncă în funcție de tendințele amintite. Iar ipotezele și punctele de vedere teoretice pot fi verificate prin studii uzinale longitudinale. Automatizarea duce la munca izolată; într-o hală, la un pupitru de comandă etc., muncitorul este singur. Ce va face extravertitul, obișnuit cu proiectarea în afară a vieții interioare și dornic de contacte cu alți oameni? Este posibil ca vigilența să ia un curs sinuos, după cum este posibil ca muncitorul să caute contacte, ceea ce dăunează bunului mers al îndeplinirii sarcinii. Iată de ce este utilă examinarea, în prealabil, a tipului de personalitate pentru fiecare candidat înainte de încredințarea sarcinilor.

În paginile următoare sînt redate cîteva teste pentru diagnosticarea introversiunii-extraversiunii și pentru personalitatea accentuată.

1) Chestionarul de mai jos este o prelucrare după tipologia lui Jung, realizată de Neyman și Kohlstedt. Îl prezentăm în versiunea lui P. Bailey (4, p. 148 sq.); este compus din 50 de enunțuri, dintre care 25 se referă la introversiune și 25 la extraversiune, subiectul avînd doar de subliniat (în dreapta fiecărui enunț) pe DA sau NU.

1. Îmi place să fiu mai mult singur.................... DA NU
2. Mă gîndesc la plăcerile vieții
3. Sînt totdeauna calm(ă), liniștit(ă) și stăpîn(ă) pe mine

4. Am mare încredere în ceilalți
5. Mă gîndesc și visez la ceea ce voi face de acum în cinci ani
6. Prefer să rămîn acasă, în loc să mă duc la o petrecere
7. Îmi place să lucrez avînd multă lume în jurul meu
8. Prefer să fac mereu *același* fel de muncă
9. Îmi place să iau parte la reuniuni numai ca să văd lume în jurul meu
10. Mă gîndesc mult înainte de a hotărî ceva
11. Lucrez urmînd sugestiile altora și mai puțin ideile mele proprii
12. Îmi place mai mult liniștea decît distracțiile agitate
13. Îmi place cînd lumea mă observă
14. De obicei renunț la o muncă plictisitoare
15. Economisesc banii (în loc să-i cheltuiesc)
16. Îmi analizez rar gîndurile și motivele de acțiune
17. Mă complac în reverii (îmi place visarea)
18. Îmi place să fiu observat(ă) în timp ce săvîrșesc un lucru pe care îl fac foarte bine
19. Cînd sînt mîniat(ă), las să se desfășoare mînia
20. Lucrez mai bine cînd mi se aduc elogii (laude)
21. De obicei, îmi plac amuzamentele (distracțiile)
22. Meditez și gîndesc des asupra mea însumi
23. Îmi place să conduc o reuniune, o petrecere
24. Îmi place să vorbesc în public
25. *Făptuiesc* lucruri la care mă gîndesc, la care visez
26. Păstrez cîte o copie după scrisorile mele către prieteni etc.
27. De obicei, acționez foarte repede
28. Gîndesc mult
29. Îmi pot exprima (arăta) sentimentele cele mai violente (bucurii, tristețe, mînii etc.)
30. Dau atenție amănuntelor, lucrurilor mărunte
31. Sînt foarte prudent(ă) (grijuliu) în alegerea relațiilor (cunoștințelor) mele
32. Îmi plac *și* oamenii care au alte păreri decît ale mele
33. Îmi plac misterele, enigmele, tainele
34. Acționez repede la o sugestie, în loc să stau să mă gîndesc
35. Îmi place mai mult să citesc decît să făptuiesc ceva
36. Îmi place mai mult istoria (faptul în sine) decît felul în care este scrisă ea
37. Țin jurnal personal (intim)
38. Rămîn liniștit(ă) atunci cînd ies la plimbare cu prieteni(e)
39. Acționez în entuziasmul momentului (trec la faptă atunci cînd mă aprind)
40. Îmi place să gîndesc asupra mea însumi

41. Îmi fac totdeauna un plan de lucru înainte de a începe ceva
42. Schimb des felul muncii
43. Prefer să abandonez (să părăsesc) mai degrabă o chestiune, pentru a evita neplăcerile, decît să lupt pentru ea
44. Dau importanță șoaptelor și versiunilor
45. În general am încredere în ceilalți oameni
46. În oamenii pe care îi întîlnesc am încredere abia după ce îi cunosc mai bine
47. Îmi place să studiez mai degrabă pe alții decît pe mine însumi
48. Îmi petrec vacanțele într-un loc liniștit, evitînd locurile frecventate (locurile aglomerate)
49. Odată ce mi-am făcut o opinie (părere), mi-o schimb cu ușurință
50. Iau parte activă la toate discuțiile care au loc în jurul meu

2) Testul următor, lucrat de A.R. Root (1931), este indicat tot pentru depistarea introversiunii-extraversiunii; are numai 10 întrebări, cu alegerea unui răspuns din mai multe date (test cu alegere multiplă). Îl redăm după Herbert Moore (65)*:

INSTRUCȚIUNI

Sînt, mai jos, 10 întrebări care se referă la dv. Vi se cere să vă autodescrieți cît mai exact, punînd un semn (x) în stînga unuia dintre răspunsurile date sub fiecare întrebare, răspuns care credeți că vi se potrivește *cel mai bine*. Lucrați cît de repede posibil.

1. Vă place să fiți mult timp singur?
   — Adesea îmi place să fiu singur
   — Prefer să nu am pe alții în jurul meu
   — Îmi place să fiu cu alții cam jumătate din timp
   — Sînt rareori singur
   — Nu-mi place să fiu vreodată singur
2. Cu ce vă afectează dacă oamenii vă privesc?
   — Mă face foarte nervos
   — Prefer să nu fiu privit
   — Nu-i bag în seamă
   — Îmi place să fiu privit cînd fac ceva bine
   — Îmi dau toată osteneala cînd sînt privit

* Plecînd de la un asemenea test, umanistul uzinal își poate constru noi instrumente de lucru care să pună mai mult accentul pe aspectele specifice ale vieții noastre social-politice din întreprindere.

3. Ce fel de distracții vă plac?
   — Nu-mi plac distracțiile emoționante (palpitante)
   — Prefer distracțiile liniștite, față de cele emoționante
   — Îmi plac la fel ambele feluri de distracții
   — Prefer distracțiile emoționante, celor liniștite
   — Îmi plac tot timpul distracțiile emoționante
4. Vă place să fiți într-un grup (aglomerație) numai că să fiți cu alți oameni împreună?
   — Am obiceiul să evit aglomerațiile ori de cîte ori este posibil
   — Înclin să evit aglomerațiile
   — N-are nici o importanță dacă sînt sau nu într-o aglomerație
   — Îmi place să fiu într-o aglomerație
   — Sînt totdeauna gata să fiu într-o aglomerație
5. Cum v-ar place să fiți conducătorul într-o chestiune socială?
   — Nu vreau să fiu și o evit
   — Prefer să nu fiu conducător
   — Niciodată nu mă gîndesc prea mult la aceasta
   — Aș accepta conducerea într-o problemă socială
   — Îmi place să fiu conducătorul într-o chestiune socială
6. Cum vă exprimați mai bine?
   — În scris
   — Mai degrabă scriu decît să vorbesc
   — N-am nici o preferință (între scris și vorbit)
   — Mai degrabă vorbesc decît scriu
   — Vorbind
7. Dacă vi s-ar acorda o vacanță (un concediu), unde v-ați distra cel mai bine?
   — M-aș distra cel mai bine într-un loc retras
   — Prefer o vacanță liniștită
   — N-am nici o preferință (între un loc liniștit și altul populat)
   — Prefer o vacanță agitată
   — Mă distrez cel mai bine la un hotel sau într-o stațiune veselă
8. Acționați repede și sub impulsul momentului?
   — Întotdeauna mă gîndesc serios la acțiunile mele
   — Îmi place să mă gîndesc înainte de a acționa
   — Uneori repede și alteori după o deliberare
   — Acționez potrivit unor decizii rapide
   — Acționez sub impulsul momentului
9. Cum vă place să vă asociați cu persoanele de sex opus?
   — Doresc să fiu cu persoane de sexul meu
   — Prefer să am tovarăși de același sex cu mine
   — Mă asociez ușor cu ambele sexe
   — Prefer să am tovarăși de sex opus

— Caut, ca tovarăşi, persoane de sex opus
10. Cum preferaţi să vă petreceţi momentele libere?
— Întotdeauna îmi petrec momentele libere citind şi făcînd planuri
— Prefer să-mi petrec momentele libere citind şi făcînd planuri
— Îmi împart timpul în mod egal între citit şi activitatea fizică
— Prefer să petrec momentele libere prin activitate fizică
— Practic, toate momentele libere le petrec cu jocuri şi sporturi.

Atît cu chestionarul Neyman-Kohlstedt, cît şi cu întrebările lui Root pot fi depistate nu numai tipurile extreme (de diferite nuanţe şi grade), ci şi tipul de mijloc, adică ambivertul, care arată tendinţe mijlocii, dar uneori cu înclinare către intro sau extraversiune.

Ca dimensiuni fundamentale ale personalităţii, introversiunea şi extraversiunea sînt, astăzi, intens cercetate tocmai pentru precizarea aspectelor practice. În figura de mai jos sînt redate cele două tipuri, cu însuşirile lor, de data aceasta după Eysenck (25, p. 1032), sub forma unei diagrame care înfăţişează atît tipologia medievală (cercul interior), cît şi descrierea modernă a personalităţii reliefată în trăsături caracteristice:

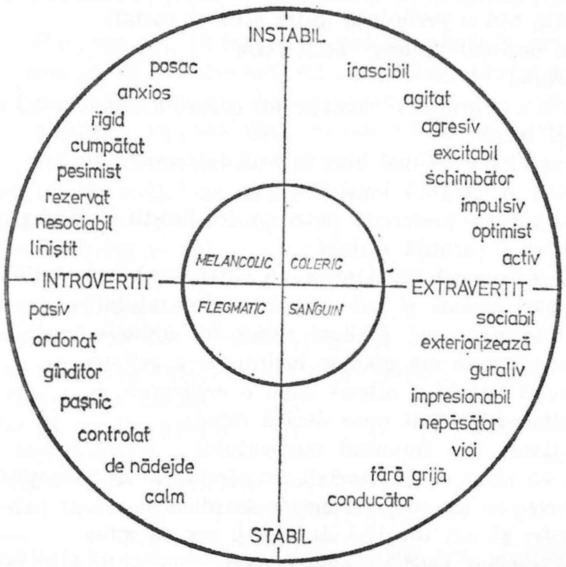


Fig. 5

Psihologul practician ştie, însă, că, indiferent de teoria privind introversiunea-extraversiunea (Jung, Cattel, Guilford, Eysenck, Leonhard, Vexliard...) şi indiferent de metoda utilizată pentru explorarea acestor trăsături, tipurile pure sînt rare. Sînt mai multe forme de introversiune-extraversiune şi este chiar posibil ca un om să fie introvertit în anumite situaţii şi extravertit în altele. Referitor la cele patru temperamente clasice, Vexliard conchide că fiecare individ posedă însuşirile celor patru tipuri şi că prin diagnosticul individual este necesar să se stabilească *ierarhia* celor patru componente ale temperamentelor la fiecare individ (101, p. 537). Iar pentru o înţelegere cît mai desăvîrşită a tipurilor, psihologul ieşean V. Pavelcu recomandă „să se acorde o mare atenţie deosebirii dintre reacţiile variabile şi reacţiile tipice" (73, p. 25), amănunt de o covîrşitoare însemnătate pentru activitatea psihologului practician.

3) În unele sectoare (psihologia clinică) se utilizează chestionare speciale pentru personalitatea accentuată, chestionare care sînt tot instrumente de lucru pentru reliefarea dominantelor personalităţii, dominante a căror cunoaştere serveşte scopurilor practice uzinale. Redăm chestionarul lui H. Schmieschek, cu permisiunea autorului (89); instrumentul de lucru este constituit din 88 de întrebări, dintre care 12 sînt pentru depistarea superminuţiosului, 12 pentru perseverent, 12 pentru demonstrativ, cîte 8 privind pe emotiv, ciclotim, hipertim, distimic, anxios şi neînfrînat şi 4 întrebări pentru exaltat. La fiecare întrebare se răspunde prin DA sau NU, nefiind nici o restricţie în privinţa timpului de lucru; la închegarea scorurilor, se iau, în majoritatea cazurilor, răspunsurile DA, iar la un număr mai mic de întrebări răspunsul valabil este indicat prin NU (pentru „cheia" chestionarului sîntem la dispoziţia cercetătorilor):

1. În general, sînteţi un om voios şi fără grijă?
2. Sînteţi sensibil la jigniri?
3. Vă dau, uneori, repede lacrimile?
4. După ce aţi terminat cu bine o treabă oarecare, vi se întîmplă cîteodată, să vă îndoiţi totuşi că aţi făcut bine şi nu aveţi linişte pînă cînd nu vă convingeţi încă o dată?
5. În copilărie, aţi fost tot atît de îndrăzneţ ca şi ceilalţi de o vîrstă cu dv.?
6. Dispoziţia dv. este schimbătoare — de la mare voioşie la mare deprimare?

7. De obicei, într-o reuniune amicală, sînteți în centrul atenției celorlalți?

8. Sînt zile în care, fără motiv aparent, sînteți îmbufnat și iritat, încît este mai bine să nu vi se adreseze nimeni?

9. Credeți că sînteți un om serios?

10. Sînteți în stare să vă entuziasmați puternic?

11. Sînteți foarte întreprinzător?

12. Uitați ușor cînd cineva v-a jignit?

13. Sînteți foarte milos?

14. Atunci cînd puneți o scrisoare la cutie, obișnuiți să controlați, cu mîna, dacă scrisoarea a intrat cu adevărat?

15. Aveți ambiția ca, la locul de muncă, să faceți parte dintre cei mai buni?

16. Vă este frică (sau v-a fost, cînd erați copil) de furtună și de cîini?

17. Au unii oameni, despre dv. părerea că sînteți puțin pedant?

18. Dispoziția dv., depinde ea de întîmplările prin care treceți?

19. Sînteți totdeauna agreat (simpatizat) de toți cunoscuții dv.?

20. Aveți uneori stări de neliniște și de tensiune puternică?

21. De obicei, vă simțiți apăsat de ceva, deprimat?

22. Ați avut pînă acum crize de plîns sau crize nervoase (șoc nervos)?

23. Vă vine greu să stați pe scaun timp mai îndelungat?

24. Cînd cineva v-a făcut o nedreptate, luptați energic pentru interesele dv.?

25. Sînteți în stare să tăiați un animal?

26. Vă supără faptul că, acasă, perdeaua sau fața de masă sînt puțin cam strîmbe și le îndreptați imediat?

27. Cînd erați copil, vă era frică să rămîneți seara singur acasă?

28. Vi se schimbă des dispoziția fără motiv?

29. În activitatea dv. profesională, sînteți totdeauna printre cei mai capabili?

30. Vă înfuriați repede?

31. Puteți fi cîteodată cu adevărat exuberant, voios?

32. Puteți uneori să trăiți un sentiment de fericire deplină?

33. Ați fi de acord să fiți invitat la o reuniune veselă?

34. De obicei, spuneți oamenilor în mod deschis părerea dv.?

35. Vă impresionează cumva dacă vedeți sînge?

36. Vă place o activitate cu mare răspundere personală?

37. Sînteți înclinat să interveniți pentru oameni cărora li s-a făcut o nedreptate?

38. Vă simțiți prost cînd vă duceți în pivnița (cămara) întunecoasă?

39. Vă plac mai mult activitățile care trebuie făcute încet și foarte exact, în locul celor care pot fi făcute repede și fără migală?

40. Sînteți un om foarte sociabil?

41. La școală, vă plăcea să spuneți (să recitați) poezii?

42. Ați fugit vreodată de acasă cînd erați copil?

43. Vi se pare grea viața?

44. Vi s-a întîmplat să fiți atît de turburat de conflicte sau de supărări încît v-a fost imposibil să vă mai duceți la lucru?

45. S-ar putea spune despre dv. că, în general, nu vă pierdeți prea repede buna dispoziție atunci cînd aveți un insucces (cînd nu vă reușește ceva)?

46. Dacă v-a jignit cineva, ați face dv. primul pas spre împăcare?

47. Vă plac mult animalele?

48. Vă întoarceți uneori din drum ca să vă convingeți că, acasă sau la locul de muncă, totul este în regulă și că nimic nu se poate întîmpla?

49. Sînteți cîteodată chinuit de o frică nelămurită că dv. sau rudelor dv. li s-ar putea întîmpla ceva rău?

50. Credeți că dispoziția dv. depinde de starea vremii?

51. V-ar displace cumva să vă urcați pe o scenă și să vorbiți în fața publicului?

52. Cînd cineva vă necăjește rău de tot și cu intenție, ați fi în stare să vă ieșiți din fire și să vă încăierați?

53. Vă plac mult petrecerile?

54. Vă simțiți adînc descurajat cînd aveți decepții?

55. Vă place o muncă unde dv. trebuie să organizați mult?

56. În mod obișnuit, urmăriți cu tărie scopul pe care vi l-ați propus, chiar dacă întîmpinați multă rezistență?

57. Poate să vă influențeze într-atît un film tragic, încît să vă dea lacrimile?

58. Vi se întîmplă des să adormiți cu greutate pentru că vă gîndiți la problemele zilei sau ale viitorului?

59. Ca școlar, ați suflat colegilor sau i-ați lăsat să vă copieze?

60. V-ar displace să treceți prin cimitir în întuneric?

61. Sînteți peste măsură de grijuliu ca, acasă la dv., fiecare lucru să aibă un loc al lui?

62. Vi se întîmplă, cîteodată, să mergeți seara la culcare și dimineața să vă sculați prost dispus și apăsat, stare care să dureze cîteva ore?

63. Puteți să vă adaptați ușor la situațiile noi?

64. Aveți uneori dureri de cap?

65. Rîdeți des?

66. Față de oamenii pentru care nu aveți considerație, vă puteți purta foarte prietenos, încît ei să nu observe adevărata dv. părere despre ei?
67. Sînteți un om vioi, plin de viață?
68. Suferiți mult (vă supără rău) din pricina nedreptății?
69. Sînteți un categoric prieten al naturii?
70. Întrucît nu sînteți chiar atît de sigur, aveți obiceiul ca, atunci cînd plecați de acasă sau mergeți la culcare, să controlați totdeauna încă o dată starea unor lucruri (de pildă: dacă gazul este închis, dacă aparatele electrice sînt scoase din priză, dacă ușile sînt încuiate etc.)?
71. Sînteți sperios?
72. Vi se poate schimba dispoziția în urma consumării alcoolului?
73. Colaborați, sau ați colaborat, cu plăcere, în tinerețea dv., la cercuri teatrale de amatori?
74. Vă este cîteodată foarte dor de depărtări?
75. În mod obișnuit, priviți viitorul cu pesimism?
76. Vi se poate schimba atît de puternic dispoziția, încît să aveți, uneori, un mare sentiment de bucurie, pentru ca apoi să cădeți într-o stare grea de amărăciune?
77. Vă vine ușor să creați bună dispoziție într-o societate, într-o reuniune?
78. De obicei, rămîneți multă vreme supărat?
79. Sînteți foarte puternic impresionat de suferința altor oameni?
80. În mod obișnuit, în caietele de școală scriați încă o dată o pagină dacă se întîmpla să faceți o pată de cerneală?
81. Se poate spune că, în general, vă arătați, față de oameni, mai mult prudent și bănuitor, decît încrezător?
82. Aveți des vise cu spaime?
83. Sînteți cîteodată terorizat de gîndul că, fiind pe peronul unei gări, ați putea să vă aruncați înaintea trenului împotriva voinței dv.? Sau, cînd priviți pe fereastră, de la etaj, să vă aruncați în gol?
84. În mod obișnuit, deveniți vesel într-un loc plăcut?
85. În general, vă debarasați (vă scăpați) ușor de problemele apăsătoare și nu vă mai gîndiți mereu la ele?
86. Cînd consumați alcool deveniți, de obicei, impulsiv?
87. În discuții, sînteți mai degrabă zgîrcit la vorbă decît vorbăreț?
88. Atunci cînd trebuie să colaborați la o reprezentație teatrală, ați putea să vă însușiți atît de bine și cu atîta dăruire rolul, încît pe scenă să uitați complet că sînteți un altul?

Pe baza indicațiilor date de asemenea chestionare (care pot fi utilizate fie paralel — în zile diferite —, fie numai cîte unul), laboratorul uzinal de psihologie are de stabilit, experimental și prin observații de teren, corelația dintre tipul de personalitate (după un autor sau altul; este indicat să fie încercate toate, pentru validare) și aptitudinile psihoprofesionale pentru fiecare grup de profesii industriale. Se articulează, așadar, o personologie profesională cu trăsăturile psihice de bază pentru o eficiență normală în munca industrială.

Plecînd de la tipul de personalitate sau chiar de la biotip, pot fi explicate o seamă de situații din viața muncitorului și în desfășurarea muncii într-o unitate industrială: accidentabilitatea, raporturile interumane, cantitatea și calitatea producției, maniera de petrecere a timpului liber, reacțiile la ședințele de lucru, atitudinile față de situațiile socotite frustrante etc. Toate acestea nu sînt decît traduceri în viața de toate zilele ale coordonatelor majore ale tipului de om. Se stăruie, îndeosebi, asupra factorului sociabilitate și asupra cultivării acesteia. Dar, ca tip, X este el sociabil? „Dezirabilitatea socială" reprezintă un vector real în individualitatea lui? Explorările sociopsihologului vor aduce nu numai răspunsuri, ci și metode pentru exploatarea și extinderea sentimentelor sociale, ținîndu-se seama de limitele firești în care persoana *poate* evolua.

Adîncirea tematicii tipului și biotipului poate aduce unele sugestii în problema *turelor de lucru*. Orarul are el vreo influență asupra muncii? Cînd anume este eficiența mai mare: ziua, noaptea? Studiile nu lipsesc, dar părerile sînt împărțite. Fluctuația circadiană (circa = aproximativ; dies = zi) a eficienței nu depinde și ea tot de orientarea și de structura de personalitate? Studii noi vor putea descoperi un tip „diurn" și un tip „nocturn", cărora urmează să li se determine profilele *psihologice*, întrucît nu poate fi vorba numai de variabile biologice. Hipo și hipervigilența nu sînt axate doar pe funcții vegetative, iar la extremitatea acțiunii pur fiziologice (cu rol declanșator) se structurează acțiunea psihologică, *aceasta* avînd ponderea cea mai mare (un om epuizat fizicește continuă totuși activitatea datorită energiei psihice). Ca un corolar practic, este necesar să se observe, atunci cînd se organizează turele, care anume membru al echipei corespunde acestor profile*.

* În munca intelectuală este cunoscut tipul omului de știință care lucrează eficient doar noaptea. De aceea, în unele centre de cultură, bibliotecile sînt deschise și noaptea.

Tot în cadrul acestei acţiuni sînt planificate studii speciale privind pe „homo industrialis". Există cu adevărat un „tip" industrial? Are el o mentalitate specifică, o configuraţie psihică deosebită, un statut şi ţeluri diferenţiate? Sînt, mai întîi, necesare descifrarea şi cunoaşterea celorlalţi: omul „comercial", omul „de birou" etc. Aşadar, investigaţii experimentale în diferite medii de muncă şi apoi corelate cu specificităţile fiecărei munci. Dar mai utilă este aplicarea de metode psihometrice (teste, chestionare, interviuri) la alte colective decît numai la cele industriale; aceasta şi pentru precizarea specificităţii amintite privind colectivele uzinale: trăsătura x de personalitate este ea specifică vieţii uzinale sau este doar o caracteristică generală a firescului uman? În principiu, la înţelegerea lui „homo industrialis" nu se poate ajunge decît tot prin explorarea şi explicarea psihicului în climatul specific al muncii industriale. La această muncă, în planurile cognitive şi afective ale muncitorului se operează treptat, deseori pe căi subconştiente, modificări şi structurări care arată o orientare specială a vieţii psihice, oarecum diferită de cea obişnuită. Personalitatea, ca tendinţă generală, nu se restructurează, ci toate caracteristicile unui tip sau altul sînt mobilizate pentru articularea acelui „ce" care îl deosebeşte pe un industrial de un agricultor. Aşadar, nu se formează o nouă personalitate, ci o nouă atitudine faţă de un anumit fel de muncă, atitudine care tinde însă să se închege într-o formulă comportamentală specifică.

Delimitarea tipologiei industriale prin metode ştiinţifice, ar putea contribui considerabil la organizarea vieţii muncitorului, a uzinei, a producţiei. Să făurim pentru om o asemenea muncă industrială încît ea să convină biologiei sale şi, mai ales, organizării sale cerebrale. Paralel cu pregătirea omului pentru activitatea industrială, organizăm industria plecînd de la considerente umaniste; dacă nu se ţine seama de această dublă relaţie atunci se încurajează apariţia nevrozelor şi distrugerea energiei umane, prin desconsiderarea posibilităţilor reale ale persoanei. Este necesar ca „homo industrialis" să-şi acorde perfect formula sa biopsihologică cu schemele — mari şi mici — ale procesului industrial care solicită energia umană. Schemele sînt reliefate de către psihoinginerul uzinal; iar însuşirile biopsihice cerute de scheme sînt precizate împreună cu laboratorul de psihologie al întreprinderii, cu cele de antropometrie, de sociopsihologie, sexologie, etnopsihologie şi cu cabinetul medical.

În legătură cu cunoaşterea, descifrarea temeinică şi consideraţia care se acordă omului care trăieşte şi munceşte în climatul industrial şi îşi structurează „tipul" în funcţie de munca sa, conducătorilor marilor întreprinderi şi centralelor industriale le revine o covîrşitoare răspundere. Societăţile se formează şi dăinuie şi în funcţie de munca şi organizarea industrială; numărul muncitorilor industriali creşte continuu şi, aşa cum vor fi formaţi aceşti muncitori, aşa vom avea şi societatea.

* * *

Semnalăm aci cîteva din avantajele, din rentabilitatea activităţii laboratorului uzinal de psihologie în cazul cînd indicaţiile lui sînt respectate.

1. Se reduc apreciabil transferurile, mutările oamenilor de la un loc de muncă la altul şi chiar desfacerile de contracte.
2. Fluctuaţia devine minimă.
3. Se anulează, sau se micşorează considerabil absenteismul de la locurile de muncă.
4. Se micşorează numărul şi întinderea temporală a întîrzierilor.
5. Pregătirea profesională a lucrătorului selecţionat ştiinţific se reduce la jumătate ca timp şi ca bani, aşa cum o dovedeşte experienţa din unele ţări.
6. Se asigură micşorarea substanţială a accidentelor şi a cheltuielilor aferente, odată cu conturarea unei baze temeinice pentru prevenirea lor. Protejarea şi controlul permanent al instalaţiilor constituie baza unei preveniri tehnice, dar numai o prevenire medicală şi psihologică poate completa, prelungi şi valorifica prevenirea de ordin tehnic. Medicina muncii cunoaşte realizări impresionante, inginerul care se ocupă de protecţia muncii aduce contribuţii reale, dar rolul psihologului în serviciul prevenirii accidentelor este din ce în ce mai semnificativ. *Examenul psihologic a devenit un imperativ de bază al fiabilităţii uzinale.*
7. Muncitorul înzestrat cu anumite aptitudini lucrează fără constrîngere şi cu un crescut simţ de răspundere; se măreşte eficienţa muncii, cantitatea producţiei şi *îndeosebi calitatea acesteia.*
8. Se normalizează satisfăcător relaţiile dintre oameni (muncitor-muncitor, muncitor-şefi imediaţi, muncitor-conducere) — acesta fiind primul pas spre încercarea de mulţu-

mire a grupurilor (mici sau mari) de muncitori, indiferent de categoria lor. Se diminuează şi conflictele umane.

9. Se dau recompense băneşti şi promovări şi se efectuează recalculări de venituri pornindu-se de la aptitudini. Chiar produsul muncii este reconsiderat, pentru că altfel va fi privit muncitorul care realizează ceva datorită însuşirilor sale reale decît muncitorul fără aptitudini, care realizează şi el, dar în cu totul alte condiţii psihologice.

10. Diminuarea uzurii anarhice a echipamentului industrial.

11. Reducerea disatisfacţiilor şi creşterea satisfacţiilor.

12. Normalizarea schemei oamenilor muncii, nemaifiind deci nevoie de umflări inutile ale schemei.

Dealtfel, avantajele şi rentabilitatea laboratorului uzinal de psihologie pot fi constatate experimental. Dacă se compară două grupuri de muncitori industriali, una selecţionată (prin teste, aparate, chestionare, interviuri...) şi dirijată de către psihologul uzinal şi o alta plasată fără intervenţia psihologului (deci fără examen de aptitudini şi fără explorarea multilaterală a personalităţii), după o perioadă de 4—8 luni încep să se vadă rezultatele: la grupul selecţionat timpul de integrare/adaptare se micşorează, spre folosul producţiei (apropierea de normal, de normă, de sarcinile de plan) şi al muncitorului (remunerarea corespunzătoare, categorie de încadrare mai mare); procesul de integrare decurge fluent, cu acceptarea conştientă a răspunderii şi disciplinei în munca industrială. Muncitorului neselecţionat ştiinţific îi trebuie un timp mai îndelungat pentru executarea unei anumite operaţii de muncă. Faţă de cei primiţi fără examen psihologic, muncitorul selecţionat dă rezultate cu peste 70% mai bune în muncile respective; în primele săptămîni, cei selecţionaţi prin metodele de laborator au mult mai puţine abateri şi accidente decît cei din grupa neselecţionaţilor; orele de muncă economisite înseamnă bani, rentabilitate; risipa şi stricăciunile sînt mult scăzute în grupul muncitorilor selecţionaţi. Orice cadru de conducere, inginer sau maistru, poate verifica în cîteva luni adevărul acestor afirmaţii.

IV. Laboratorul de psihologie socială

Obiective de seamă: relaţiile interumane (orizontale şi verticale), psihosociologia de grup, atitudinile şi opiniile, trebuinţele, aspiraţiile, motivaţia, integrarea, satisfacţia şi

insatisfacţia în muncă. Ieri discutam insistent asupra raţionalizării (organizării raţionale) a întreprinderilor; astăzi sîntem preocupaţi de *organizarea psihosociologică* a lor (64).

Dacă sîntem de acord cu părerile lui Woodworth şi Klineberg în ceea ce priveşte obiectul psihologiei sociale (studiul individului influenţat de către ceilalţi indivizi), atunci preocuparea de seamă a acestui laborator de sociopsihologie este aceea a relaţiilor interumane. După Rogers (80) viitorul planetei n-ar depinde atît de ştiinţele fizice cît de natura relaţiilor interumane, pentru a căror înţelegere se străduieşte sociopsihologul. Acesta precizează şi popularizează semnificaţia relaţiilor interumane normale pentru integrarea profesională industrială. Aşa cum stările afective ale copilului mic influenţează dezvoltarea sa intelectuală, tot astfel şi relaţiile din atelier (secţie, birou) sau cele cu şefii influenţează procesul de integrare a noului angajat. Absenţa tensiunii interioare grăbeşte integrarea, pe cînd blocajul afectiv întîrzie şi adaptarea, şi apariţia unei performanţe normale în muncă. Se poate afirma că, aşa cum vom şti să-l ajutăm pe muncitor să se integreze, fără mutilarea psihismului său, aşa îl vom avea în performanţele sale. În industrie psihosociologul se străduieşte să structureze în aşa fel relaţiile (de orice fel, structura ierarhică fiind necesară) încît nimeni să nu mai aibă putere absolută asupra celuilalt. A deveni autonom — mai ales pe linia psihică — ni se pare ţelul principal. Dar o autonomie în care să *nu* fie uitat respectul pentru normele muncii, pentru regulamentele raţionale, pentru pregătirea superioară a camarazilor şi pentru comandamentele majore ale producţiei şi economiei naţionale.

Îndeosebi în faza integrării în muncă, în primele luni de activitate uzinală, este necesară respectarea unui minimum de relaţii umane satisfăcătoare. O anchetă întreprinsă de Centrul de Cercetări Sociologice al Academiei de ştiinţe sociale şi politice a R.S.R. a reliefat dorinţa unor asemenea relaţii la 53,5% dintre subiecţi, şi îndeosebi la tineri (11, p. 162). Sociopsihologul organizează mese rotunde cu maiştrii şi muncitorii vechi, insistînd asupra celor mai eficiente şi umane atitudini faţă de noul venit. Indicată este şi redactarea unei broşuri, cu toate explicaţiile utile şi cu metodele de abordare a omului, broşură scrisă anume pentru muncitor şi maistru.

Deşi este una dintre preocupările majore ale sociopsihologului uzinal (articularea indicaţiilor pentru o cît mai efi-

cientă integrare a muncitorului), deşi amplu discutat, totuşi procesul integrării nu ne este suficient de clar. În prima linie, anchete speciale vor avea de precizat cele două feluri de integrare:

a) integrarea *profesională*: muncitorul este una cu profesiunea, are aptitudini certe pentru ea, i se potriveşte „ca o mănuşă", obţine numai satisfacţii din exercitarea ei; calificarea + formarea + aptitudinea l-au ajutat să se integreze;

b) integrarea *în colectivul de muncă*: muncitorul vine în uzină cu profesiunea lui, dar se integrează doar ca muncitor sau nu se integrează deloc; el este, într-adevăr, un bun profesionist, dar instabil, fluctuant, pentru că nu-i place climatul de muncă de acolo, nici organizarea locului de muncă, nici structura relaţiilor interumane, pentru că nu este ceea ce a crezut şi sperat el etc. „Fumurile" muncitorului tînăr nu sînt chiar totdeauna simple fumuri, ci ele merg uneori mînă în mînă cu dezamăgirea: una mi s-a descris şi promis în şcoala profesională şi alta găsesc la locul de muncă!

Sînt muncitori cu vechime în „profesie" şi în „muncă", dar ei pot fi integraţi sau numai profesional, sau numai în colectivul de muncă, sau *la amîndouă* —, aceasta fiind tocmai integrarea desăvîrşită, care condiţionează satisfacţia. Este, aşadar, necesar să se situeze *vertical* (nu sociologic, ci psihosociologic) cauzele nonintegrării în muncă, deşi muncitorul este un bun profesionist: condiţii de muncă, deficienţe de personalitate, de orientare în viaţă, imaturitate social-politică, relaţii interumane imperfecte etc. Este, de asemenea, necesar să se facă o deosebire între voinţa de a munci şi trebuinţa (obligaţia) de a munci; prima se sprijină pe însuşiri psihoprofesionale şi pe o filosofie corectă privind munca şi rolul ei social, cealaltă se sprijină pe consideraţii strict individuale sau chiar cvasivegetative. Caracteristica muncii, a adevăratei munci nu este obligaţia, ci impulsul dat de aptitudini şi de formula de personalitate socialmente orientată către efortul constructiv, de interes general. Dacă, înainte de toate, muncitorul este înclinat să încheie un „contract" cu el însuşi (dictat de voinţa liberă de a munci), atunci celălalt contract (social) va veni de la sine; în acest caz, obligaţiile muncii sînt atît individual, cît şi social acceptate, nu impuse.

Insistăm asupra faptului că integrarea în muncă nu este un factor numai psihologic sau numai sociologic, ci unul psihosocial; în acest proces, profund uman, acţionează atît vectori

interni (aptitudinea, interesul, motivaţia), cît şi vectori externi (presiunea familiei, a prietenilor, a condiţiilor uzinale, a opiniei publice, roadele educaţiei, impulsul comandamentelor sociale superioare, naţional-economice etc.). Nu se poate nici afirma că întotdeauna integrarea se prezintă ca o socializare desăvîrşită, completă. Unii dintre muncitori (mai ales dintre introvertiţi) acceptă efortul uzinal, dar, conform biotipului lor, ei nu caută socialul, „socializîndu-se" numai atît cît le este necesar pentru îndatoririle lor la locul de muncă şi în societate. Anchetele sociopsihologice uzinale vor confirma sau infirma aceste puncte de vedere; sociopsihologiei industriale moderne îi revine sarcina de a rezolva aceste două mari obiective, care sînt chei de boltă: găsirea mijloacelor de structurare a unui acord între individ şi profesiune (sau „rol"), precum şi a metodelor pentru stabilirea acordului între individ şi locul de muncă, ambele acorduri fiind funcţie, în ordine genetică, de biotip, de principiile educaţionale şi de educaţia însăşi, care prezidează procesul de făurire a personalităţii, ele însele condiţionate de ordinea social-politică dată. Pentru această acţiune îşi dau astăzi întîlnire fiziologii, psihologii, sociologii, antropologii, pedagogii, ergonomiştii.

În fond, muncitorul este ajutat să înţeleagă, să-şi apropie şi să accepte modele de viaţă şi culturale noi (în sensul celor precizate de către Ralph Linton şi şcoala lui), în cazul nostru modelul principal fiind munca industrială într-o întreprindere socialistă.

În acest complex sector al relaţiilor interpersonale se mai pune şi problema atitudinilor pe care le au unii faţă de ceilalţi, muncitorii tineri şi cei vîrstnici. Sînt cumva şi aici o „prăpastie" şi o „luptă" între generaţii? Cercetările şi observaţiile arată că muncitorul tînăr îşi are ambiţiile, căutările şi greşelile lui; el are nevoie de timp pentru a-şi acorda aspiraţiile cu aptitudinile personale şi cu imperativele muncii industriale, în vederea unei adaptări temeinice. Muncitorul în vîrstă şi-a cîştigat deseori prin meritele unei munci tenace un statut, o stabilitate, respectul pentru persoana şi meseria lui. El este, nu o dată, mai puţin dispus la schimbări — fie tehnice, fie în obiceiurile lui — şi la „reucenicie" industrială; labilitatea lui psihică („Umstellbarkeit") este mai mică, şi de aci, tensiuni între cei tineri, gata să accepte noul, şi cei în vîrstă, care nu suportă uşor un asalt la structura lor bine închegată din factori psihologici, fiziologici şi sociali (ex-

cepțiile de la această regulă sînt și ele numeroase.) Sociopsihologul uzinal este, așadar, chemat să rezolve toate aceste probleme — în interesul omului și al producției —, prin anchete și experimente variate (chestionare și teste pentru verificarea și constatarea declinului aptitudinilor etc.) și printr-un program de lămurire.

Așezarea realistă a relațiilor interumane are în vedere, în primul rînd, influențele societății în general și ale mediului social imediat asupra lucrătorului industrial. În principiu, deși datul este genetic, totuși transformarea în ființă se operează prin dialectica dintre genom și mediu (83).

Influențele sînt sau indirecte și neorganizate, sau organizate, în sensul unei psihagogii raționale, al unei acțiuni formative, sistematice, obținute educațional. Prin „social" și „influență socială" înțelegem acei vectori care contribuie în mod hotărîtor, în ultimă analiză, la modificarea, deformarea sau, dimpotrivă, desăvîrșirea personalității membrilor societății. Primul tip de influențe, cel caracterizat prin spontaneitate, noninteligență și deformare avînd ca notă dominantă efectul de înstrăinare este propriu societăților în care principiul social-educativ suprem îl constituie concurența și goana după profit. Al doilea tip de influență socială, cel organizat, lucid este caracteristic societății care își propune generalizarea unor relații interumane dominate de *conștiință și responsabilitate față de comunitatea umană*, față de colectivitatea socială. Acesta din urmă presupune însă o structurare înțeleaptă a societății și a mediului social, întrucît influențarea individului pe linii nonconstructive, negativiste și fără concordanță cu realismul psihologic al persoanei și al principiilor în spiritul cărora s-a format, provoacă turburări — uneori grave — în planurile interioare, turburări care se traduc în ineficiența comportamentală și, mai ales, în devieri de la curba normală a randamentului în muncă. Sarcina psihosociologului uzinal este astfel și aceea de a preciza esența influențelor sociale, căile cele mai potrivite de influențare, dar îndeosebi în ce măsură fiecare este „prizonierul" biotipologiei sale și în ce măsură îl putem influența /modela/ corecta pe individ. Deși fizic și geografic mediul este același pentru toți, ceea ce contează sînt rezonanțele specifice ale acestuia în psihismul individual.

Dealtfel în cercetările pe plan mondial, individul nu mai este socotit atît un „organism individual", cît *un membru al unui grup social*. Comportamentul individual este analizat într-un *context sociocultural*. Igiena mintală la nivel normal — igienă de care muncitorul industrial modern are atîta nevoie — se organizează plecîndu-se în egală măsură și de la coordonatele psihosociale și socioculturale. Pentru Paul Chàuchard (15) chiar fericirea se sprijină pe explorarea și precizarea mecanismelor vieții *în societate*, autorul vorbind de biosociologie ca „știință a bazelor biologice ale comportamentului social", adică ale formării sociale a comportamentului. A prospecta, recunoaște și respecta natura umană înseamnă a-i recunoaște omului dimensiunea sa socială. Echilibrul individual se sprijină pe armonia relațiilor interpersonale, interpersonalul aparținînd persoanei (15, 17). Igiena mintală individuală nu este posibilă fără o igienă socială științifică și, indiferent de pledoaria pentru „unicat", „individual" și „biotip", o covîrșitoare însemnătate o au natura și calitatea influențelor societății asupra individualului și biotipului. Introvertitul nu se retrage să viețuiască în pădure, chiar în cazuri de autism acut. În această lumină, repetăm și subliniem apăsat o aserțiune făcută mai sus: insistența noastră asupra factorului biologic și psihologic nu trebuie luată drept o manifestare de unilateralitate absolutizantă și metafizică, o manifestare de deformare psihologizantă, ostentativ antisociologică. Dimpotrivă: ea este născută din dorința de a releva acele aspecte ale antropologiei care au fost mai neglijate și fără de care sociologia și explicațiile ei, oricît de importante și hotărîtoare ar fi ele, ar acționa în gol, întrucît ele asigură domenii și explicații care le completează și le desăvîrșesc, le feresc de schematism și ineficacitate practică.

O consecință practică și imediată a activității sociopsihologului uzinal o reprezintă informațiile în legătură cu accidentele. În industria modernă, accidentul nu este studiat unilateral și numai în scheme uzinale; ancheta trece dincolo de porțile uzinei, căutînd explicații în comportamentul social. Numărul de accidente ale unui individ indică un anumit stil de viață, inadaptatul în viață fiind un inadaptat și în întreprindere. Mediul imediat extrauzinal (familial) reprezintă locul unde se pregătește situația de risc și se adîncește predispoziția pentru accidente, întrucît nu toți indivizii au dinamisme interne pentru apărarea de conflictele lor emoționale. În acest sens, tensiunile intrapersonale (interne) au la bază încordările interpersonale și depistarea acestora cade în sarcina sociopsihologului, secondat de către asistenții

sociali. Accidentele au și determinante psihosociale; accidentele sînt explicate și prin „procese sociodinamice și modele psihosociale“, pentru că „mediul de muncă este mai întîi psihosocial“, pentru că „modalitățile de comportament ale individului și condițiile în care el lucrează rezultă din modelele preconizate prin comunitatea căreia el îi aparține“ (63, p. 238). Sociopsihologul identifică variabilele psihosociale care operează în situația de accident, acesta fiind considerat drept un comportament amodal; prin precizarea atentă a comportamentelor modale, se poate structura un program mai coerent de prevenire și de fiabilitate uzinală. Printre factorii urmăriți se numără coeziunea de grup a echipei (integrare-dezintegrare), cantitatea de informație, inclusiv modul de comunicare (cunoașterea de către toți echipierii a riscurilor pentru toate modalitățile operaționale contribuie la diminuarea procentului de accidente) și presiunea socială (exercitată, în favoarea securității, fie de maiștri — presiune socială verticală, cu încurajare și considerație pentru subalterni, fie de către coechipieri - presiune socială orizontală), studiul acesteia descoperind pe muncitorii insensibili la problemele normelor de securitate și care își asumă, deci, riscurile.

*
* *

Sîntem înclinați să credem că la baza structurii raporturilor normale între oamenii muncii stă *în mare măsură* și aptitudinea psihoprofesională: am aptitudini, desigur că îmi văd de treabă, produc, progresez și este firesc să am și să-mi creez relații interumane satisfăcătoare. Într-un grup de discordie, aptul nu-și micșorează performanțele și normele de lucru, pe cînd inaptul va accentua climatul de neînțelegere, va părăsi atelierul etc. Aptul poate trece peste resentimentele personale și nu-și filtrează gîndurile prin planurile afective, pentru că linia interioară conducătoare este aptitudinea (ca pulsiune nestăvilită pentru o anumită muncă), pe care nu înțelege să o minimalizeze și nici să o sacrifice pentru crizele emoționale și mintale ale colegilor. Aptul nu are atîta nevoie de impulsionările șefului din organigramă sau de acelea ale liderului din sociogramă. Chiar cînd sînt dezbinări între muncitorii apți, de nădejde, discuțiile se poartă pe principii de mai bună organizare, de optimizare a muncii, de creativitate industrială etc.; este deci o „dezbinare“ constructivă.

În principiu, inginerul sau maistrul nu fac observații și nu penalizează pe muncitorul conștiincios, cu aptitudini; un șef are relații proaste cu cel fără aptitudini pentru că *acesta* frînează sau încurcă producția. În acest sens, colaborarea cu laboratorul care depistează aptitudinile apare ca o condiție indispensabilă. Dealtfel, în conjunctura actuală a cercetării științifice, este destul de greu să ne imaginăm un studiu sociologic fără a face apel — uneori insistent — la datele generale ale psihologiei. Astăzi discuția asupra importanței investigării „universului social“ apare cu atît mai legitimă și actuală, cu atît mai amplă cu cît însăși desfășurarea evenimentelor istorice și politice o impun, punînd în evidență pentru aproape toți interlocutorii succesiuni de fapte, de cauze și efecte care valorifică ipotezele determinismului social-istoric; și dacă studiile sociologice sînt, de aceea, în mare cinste, nu se poate spune însă același lucru și despre amănuntul elementar că un fapt social poate fi temeinic și pînă la capăt explicat cu ajutorul factorilor psihologici (motivații, interese, aspirații, nevoie, viață pulsională, dinamisme etc.); de aci, necesitatea accentuării cercetării „sociopsihologice“, cu eficiență sporită și cu perspective izvorîte din realitatea biopsihologică a ființei umane.

O altă coordonată de seamă, a cărei rezolvare cade tot în sarcina acestui laborator, este aceea a *timpului liber*. Organizarea științifică a acestuia înseamnă asigurarea relaxării, înseamnă eliberare de griji și tendințe agresive, înseamnă delectare, structurarea unei bune dispoziții, „deconectare“, „evadare“... Evadare din ce, de unde? Din muncă sau din climatul muncii? Pentru ce este, oare, nevoie de relaxare? Numai pentru refacerea forțelor fizice („odihna“ propriu-zisă)? De fapt, care este adevărul: muncesc gîndindu-mă la plăcerile timpului liber sau îmi petrec timpul liber pregătindu-mă pentru o nouă zi de muncă? Poate că ar fi utilă o schimbare de perspectivă: nu studiul sistemului „om-muncă“, ci cercetarea sistemului „om-timp liber“. Sistemul mai poate fi articulat astfel: tensiune-destindere. În timpul liber, în pauzele de muncă etc., se înlocuiesc schemele cerebrale complexe, care, în activitatea cotidiană, solicită substanțial sectorul nervos, prin scheme mult mai ușoare și simple, fără solicitare nervoasă și care relaxează. Sînt gînditori care vor-

besc despre înlocuirea eticii muncii cu o etică a timpului liber (Mills, apud 97).

Pătrunşi de stricta realitate a fiinţei umane, ne întrebăm ce anume este dominant: efortul sau comoditatea? Timpul liber este un adjuvant al muncii sau invers? Este indicat să cercetăm cu seriozitate şi pe plan biopsihologic corelaţia dintre muncă şi timpul liber şi abia apoi să organizăm activitatea umană. Omul se realizează muncind sau dînd frîu liber însuşirilor sale speciale, care se pot desfăşura şi fără efort/muncă? De aci, necesitatea stringentă de a descoperi aptitudinile şi talentele celui care munceşte. Prin considerarea realistă, practică şi curajoasă a problemei, dezbătută azi insistent pe plan mondial, i se poate arăta muncitorului nostru cum anume poate reuşi el să se întoarcă proaspăt şi cu plăcere la locul de muncă.

O deosebită însemnătate are şi faptul de a şti în folosul cui se organizează activitatea cu privire la timpul liber: pentru întreprindere, pentru muncitor ca fiinţă umană sau pentru ambele! Este aci o presiune de ordin psihologic; muncitorul cu aptitudini psihoprofesionale şi cu sentiment de apartenenţă la unitatea în care lucrează, gîndeşte şi simte cu totul altfel decît cel fără aptitudini, fără ataşament şi cu instabilitate în muncă.

În acest context, organizarea timpului liber este tot o problemă de igienă mintală, de echilibru interior, de securitate psihică, de evitare a deteriorărilor psihice. În ceea ce ne priveşte, credem că secretul unei producţii industriale normale constă în prezenţa aptitudinii + cheltuirea eficientă a timpului liber. Dacă se intră adînc în fondul problemei, ne putem explica absenţele şi, mai ales, întîrzierile de la lucru; întîrzierile de luni dimineaţă („lunea albastră"!) nu pot fi o consecinţă a unei greşite organizări a petrecerii timpului liber? Unii psihologi vorbesc despre acea stare de silă pe care lucrătorul o are luni dimineaţa („monday morning feeling"), interpretînd-o ca pe un protest faţă de „jugul" reimpus (38, p. 7), protest care se traduce şi în absenţele de la muncă. Pentru unele întreprinderi, o absenţă de o zi nu este nicidecum un lucru mărunt şi recuperabil: piesele ce trebuiau făcute de un muncitor în acea (singură) zi de absenţă frînează munca altora care trebuie să asambleze agregate în care intră şi piesele nelivrate în ziua cu pricina. Calculele arată că poate

fi vorba de sute de mii de lei pierdute din pricina unei simple absenţe.

Din toate aceste considerente reiese clar că rolul sociopsihologului uzinal devine substanţial, întrucît el este acela care şi-a asumat obligaţia să-şi pună şi să răspundă la o seamă de întrebări majore: *ce anume* influenţează favorabil natura umană? *Cum* trebuie organizat totul pentru a se obţine maximum de destindere? Ce putem întreprinde pentru a asigura lucrătorului industrial o gamă cît mai variată de „hobbies", de „violon d'Ingres"? Cum este mai bine să organizăm „loisir"-ul ştiinţific (conferinţe, bibliotecă), profesional (comunicări referitoare la meserie), obişnuit (bufet, cinema, parc pentru plimbare, mijloace de transport pentru „evadările" de sfîrşit de săptămînă...)? Ce corelaţie există între numărul orelor de muncă, între producţie şi timpul liber? După unii, *mai mult* timp liber şi reducerea orelor de muncă sînt situaţii dorite mai ales de către acela care în munca sa şi, deseori, în mediul familial este împovărat de factori indezirabili. Pe de altă parte, pentru cei care nu se găsesc în asemenea situaţii, lucrurile se prezintă altfel. După Cohen, dacă săptămîna de lucru s-ar reduce la 20 de ore, s-ar observa o creştere substanţială a consumului de alcool (leac contra plictiselii) şi a jocurilor de noroc (pentru fiorul pe care îl dau) (16, p. 70). În formele vechi ale societăţii, cînd se muncea de dimineaţă pînă seara, festivităţile tradiţionale (saturnalele, carnavalul etc.) însemnau prilejuri de descărcare emoţională, de eliberări de tabu-uri etc. Adevărul este că o tendinţă istorică obiectivă acţionează în direcţia creşterii timpului liber şi scăderii timpului consacrat muncii. Astăzi, în aceste condiţii, avem datoria să organizăm timpul liber în funcţie de structura omului din secolul XX, şi încă a aceluia care trăieşte fie dezintegrarea vechii ordini sociale, fie noile transformări sociale, cele care hotărăsc sensul progresului uman, ştiindu-se că valorile experimentelor trăite în timpul liber sînt diferite de valorile experienţelor utilitare trăite în viaţa şi munca cotidiană (16, p. 70). Iată de ce este util să reţinem faptul că, azi, reducerea orarului săptămînal de muncă, în comparaţie cu sistemele de muncă de acum 100 de ani, incumbă, pretutindeni, „misiunea de o extraordinară importanţă de a pregăti umanitatea pentru timpul liber" (43, p. 1064—1065).

În fond, divertismentul este necesar umanității (Toma D'Aquino), dar este el general accesibil? După cele 8—12 ore reglementare, nu orice muncitor este „liber" să-și vadă de ale minții și de ale vieții emoționale (divertismentul), ci el începe (mai ales femeia muncitoare) un al doilea program de muncă: aprovizionarea, gospodăria, educația copiilor, ordinea în cămin..., inclusiv perioadele de transport (adesea ori destul de lungi) spre locul de muncă și apoi acasă. Avem nevoie de o imagine justă și, mai ales, realistă, *total realistă* și *cinstită* despre om și, de aceea, e necesar să-i înțelegem bine aspirațiile și posibilitățile.

Pentru a-i depista nivelurile lăuntrice și schimbările eventuale, socotim foarte oportune sondajele periodice despre dispoziție și chiar despre prezența simțului umorului (pierderea umorului ar necesita asistența psihologului). De aceea am și redat anterior, orientativ, chestionarul pentru „sănătatea totală" și pentru cercetarea dispoziției (chestionarul prelucrat de Amiel și Lebigre).

Paralel cu asemenea investigații și chestionare și tot în scopul precizării climatului socioafectiv uzinal, se încep și alte anchete simple, pe linia simpatiei-antipatiei între coechipierii unui atelier, birou etc., vectori care își au ponderea lor în menținerea integrării și, mai ales, în desfășurarea normală a sarcinilor de serviciu, în eficiență. Pentru Moreno (*Who shall survive?*, New York, 1934), orice unitate socială este un sistem de atracții și repulsii. Din unele observații personale am tras concluzia că, uneori, în cazul conflictelor din sînul unei echipe de muncă, membrii ei se împart cam în două grupe: aceea a supăraților, dar *cu aptitudini* și care, deși supărați pe ceilalți, continuă să-și facă datoria; cealaltă, a supăraților *fără aptitudini*, dintre care unii fac din conflict un admirabil prilej de delăsare cel puțin temporară. Se impune deci necesitatea de a infiltra în echipe oameni cu aptitudini, depistate prin metode psihologice obiective, pînă cînd se va ajunge la constituirea grupurilor de muncă numai cu oameni avînd aptitudini certe.

Redăm un exemplu de investigație simplă, ale cărei rezultate pot fi, chiar de la început, utile sociopsihologului. Ancheta poate fi completată întrebînd pe fiecare membru al

grupului de cine anume (din grup) crede el că ar putea fi acceptat sau respins.

Secția / Atelierul / Biroul: ....
Data zilei: ....

„Ești rugat să pui semnul X acolo unde crezi de cuviință!"

Coechipierii	Meseria	Aprecieri					
		Nu-l simpatizez deloc	Nu prea mă simt apropiat de el	Îmi este indiferent	Am destulă simpatie pentru el	Îmi este foarte simpatic	Motivația
		1	2	3	4	5	
1. Andreescu Ion							
2. Constantin Vasile							
Etc.							

Aprecierile (simpatie-antipatie) pot fi exprimate și în puncte; ele sînt scrise, în tabelul de mai sus, dedesubtul fiecăruia dintre cele cinci enunțuri. După experimentare se realizează matricea sociometrică, se adună apoi punctele și se obține, în plus, un scor care reprezintă gradul de simpatie, de popularitate sau, dimpotrivă, de nepopularitate pentru fiecare membru al grupului de muncă.

Chiar dacă un muncitor (coechipier) iese doar slab antipatizat, este totuși indicată o terapie comportamentală *preventivă* în vederea evitării adîncirii atitudinii nonconforme (în cazul cînd se descoperă așa ceva din studiul motivațiilor exprimate) și a structurării situației conflictuale propriu-zise.

Dar cel care, la o anchetă sociometrică, este desemnat drept antipatic, este el un „deviant" de la norma socială, de la modelul cultural, un nonconformist, un tulburat afectiv...? Totul se cere studiat și interpretat cu grijă, cu scopul de a înțelege, ajuta, recupera. Este posibil ca tocmai deviantul să aibă dreptate, ceilalți fiind victimele unui conformism industrial neconstructiv. Se pune deci, pentru progresul industrial, întrebarea dacă muncitorul este obligat să ia forma vasului în care este pus (insul amorf, fără aptitudini, muncind pentru „normă") sau dacă, avînd vocație și însușiri de

inovator, poate sparge vasul, dîndu-i el forma utilă. În acest caz, el nu mai apare ca un deviant, ca un antipatic, ci ca un constructor generos pe planul muncii industriale; conduitele lui nu sînt fronde, ci el insistă să-şi joace „rolul" său, rezistînd la presiunile conformiştilor şi pasivilor.

Umanistul uzinal are de înfruntat şi de lichidat şi o altă formă de conformism de atelier. Uneori, lucrătorii se menţin, tacit, la aceeaşi normă de lucru, deşi ei sînt capabili să producă mai mult şi mai bine calitativ. Un grup bine selecţionat şi studiat de către cabinetul psihologic al serviciului nu înţelege însă să se sustragă nevoilor producţiei; vocaţia membrilor grupului îi îndeamnă pe aceştia să dea toată măsura posibilităţilor lor. Pentru grupurile neselecţionate şi cu probleme, sociopsihologul va fi obligat să solicite colaborarea cabinetului de psihologie al întreprinderii, va organiza mese rotunde cu grupul în chestiune şi acesta va fi pus în faţa realităţii. Se reliefează aici şi o altă problemă sociopsihologică: nu este suficientă realizarea unor relaţii interpersonale satisfăcătoare, ci, aşa cum am mai amintit, şi structurarea unei *omogenităţi de aptitudini* în grupul de muncă. Într-un grup de laminorişti, de pildă, cărora li se cere rapiditate în reacţie, vigilenţă crescută şi psihomotricitate normală, cum va coopera echipierul lipsit de vigilenţă sau cel cu formule de mişcări lente? Tocmai de aceea este necesar ca sociopsihologul să studieze profilele personale de aptitudini întocmite de sectorul psihologic.

În ceea ce priveşte *adaptarea*, nu pare recomandabilă, în principiu, aplicarea testelor sociometrice. Într-o echipă cu membri care au vechime în muncă şi între care au apărut tensiuni şi situaţii conflictuale, muncitorii sînt deja integraţi. Tensiunea nu operează atît asupra structurii de adaptare şi nu provoacă neapărat dezadaptare, ci disatisfacţii, tulburări emoţionale etc., care duc la micşorarea randamentului în muncă, fenomen care primejduieşte producţia. De aceea, sociograma nu se construieşte decît pentru a şti unde anume trebuie să se intervină în vederea anulării tensiunii. Totuşi, problema adaptării într-un mediu cu tensiune se pune acut la muncitorii noi, care trebuie ajutaţi să se integreze normal, fără experienţe afective penibile.

În cazul cînd înţelege să fie cu adevărat util omului care munceşte, întreprinderii şi cauzei sociale generale, laboratorul de sociopsihologie va prelua şi sarcina studiului organizării raţionale, ştiinţifice a tuturor categoriilor de şedinţe.

S-a scris mult despre şedinţomanie şi totuşi se continuă linia unei organizări social-politice care nu ţine seama suficient de linia psihologico-politică. În momentul de faţă nu există decît indicaţii organizatorice generale, care n-ar trebui aplicate în mediul industrial decît în funcţie de situaţia concretă. Se cer cercetate cu grijă, şi *din punct de vedere psihologic*, programul şedinţelor, orele în care urmează să aibă loc, durata etc. Deşi psihologia a făcut progrese considerabile în sectorul percepţiei, al memorării şi al amintirii, totuşi majoritatea organizatorilor de întîlniri nu-şi pun problema puterii de recepţionare a unui lucrător după opt ore de muncă. *Cît* se mai poate recepţiona *util? Ce anume* mai poate fi recepţionat? Prin repetare de idei şi de strategii în ţinerea şedinţelor, se atinge un grad de obişnuire; odată atins, subiectul (fiinţa umană) se poate desensibiliza şi nici un fel de propagandă n-ar mai putea avea efect. Organizatorul va ajunge să înţeleagă, cîndva, că ceea ce se urmăreşte este *eficienţa* în sistemul informaţional şi propagandistic, şi nu ţinerea cu orice preţ a unei şedinţe, în orice condiţii şi la orice oră.

*

* *

În tot ceea ce se întreprinde este necesar ca acei care au roluri de conducere (directorul, inginerul şef, maistrul, secretarul de partid), inclusiv sociopsihologul, să reflecteze în permanenţă la *rezonanţa* pe care o provoacă măsurile lor în psihismul muncitorului. Satisfacţie? Disatisfacţie? Contrariere? Venire în întîmpinare? Insistăm asupra faptului că este o adevărată datorie din partea acelora care au de-a face cu oamenii să se gîndească la acest fenomen al rezonanţei. Măsurile, dispoziţiile, sînt ele în acord cu firescul uman? Aici este miezul problemei, şi sarcina sociopsihologului nu este deloc uşoară; de multe ori, el este un tampon între lucrător şi conducere şi de cunoştinţele şi înţelepciunea lui politică depind multe din măsurile ce urmează a fi luate. Cu referire la rezonanţele amintite şi la rolul sociopsihologului în relaţiile dintre oameni, amintim că una dintre preocupări o constituie studierea *conflictului* care se structurează într-un atelier, secţie, serviciu, între doi sau mai mulţi lucrători, conflict care poate aduce o pierdere temporară a echilibrului psihic, cu schimbarea şirurilor de idei, a compoziţiei sîngelui etc. Pentru stingerea conflictului şi, mai ales, a stărilor de

mînie (primul obiectiv al umanistului) sînt necesare investigații privind corelația fiziopsihologică a mîniei, a supărării, enervării etc. Se elaborează metode nu numai pentru a lupta împotriva mîniei, dar mai ales pentru a preveni asemenea stări. Mînia se manifestă, deseori, prin comportamente antisociale și de obicei ne ocupăm doar de forma de manifestare (cuvinte grele, lovire etc.). Dar acestea sînt doar canale de stingere a tensiunii emotive, principalul rămînînd ce anume l-a silit pe X să se exteriorizeze astfel! Sîntem, în genere, penalizați pentru „fapte", dar sociopsihologul uzinal indică măsuri pentru a nu se ajunge la fapte: cum anume să-mi educ și să-mi frînez pulsiunile și să-mi redresez nivelurile mintale. Dacă nimeni nu-mi atrage atenția că sînt un psihoneurotic, un imatur mintal, dacă nimeni nu mă consiliază, atunci stările mele se vor repeta, se vor adînci, cu consecințe nefavorabile în sarcinile mele de muncă și pentru programul de producție.

Atîta vreme cît, într-o industrie modernă, conducerea întreprinderii are realmente nevoie de o cît mai amplă informare despre muncitor, nu mai sînt necesare o explicare și o justificare deosebită a prezenței psihosociologului în uzină. Omul de știință uzinal informează obiectiv și cu metode riguroase, controlabile, spre deosebire de alte informații, întemeiate pe interese și ambiții. Prezența în uzină a psihologului și sociopsihologului, ambii însuflețiți de o conștiință politică evoluată, este, dealtfel, recunoscută și încurajată de către instituțiile științifice superioare (universitate, academii), care în prezent pregătesc asemenea cadre și le repartizează în întreprinderile industriale.

V. Laboratorul de sociologie

Laboratorul intervine cu recomandări practice referitoare la organigrama generală uzinală și la organigramele pe secții și servicii. Întreprinde cercetări pentru articularea sociogramelor, pentru constituirea cît mai eficientă a grupurilor de muncă (structură și relații), studiind, în același timp, familia, condițiile de trai ale oamenilor din toate sectoarele întreprinderii, mediul lor sociocultural, organizarea serviciilor sociale și problemele speciale ale femeii muncitoare etc. Nu este deci considerat numai individul, ci și grupul de muncă, operîndu-se investigații privind rolul acestuia în procesul de producție și structura sa (grup apatic, nehotărît, strategic, conservator etc.); cum anume se reușește constituirea unui grup, ținîndu-se seama de intro și extraversiune sau de dominanta de personalitate; ce anume trebuie întreprins pentru ca fiecare să fie integrat în dinamica de grup; universul social al muncitorului industrial; alegerea liderului, a șefului de grup; dinamism, autoritate, grijă pentru ceilalți; influența structurii grupului asupra muncii; lichidarea stereotipurilor și acceptarea normelor de disciplină în muncă.

a) Una dintre preocupările de seamă ale acestui laborator o constituie recomandarea măsurilor în vederea structurării unui atașament ferm și real („belonging") pentru întreprindere, punctul de plecare fiind studiul prealabil al stadiului (gradului) acestui atașament în unitatea industrială respectivă. Muncitorul industrial (de la lucrător necalificat la director) este atașat unității în care lucrează și de unde își asigură el mijloacele de trai? Există vreo corelație între tipul de personalitate, tendința/latența de fluctuație a muncitorului și nonapariția sudurii? Ce factori cooperează la apariția sentimentului de apartenență la întreprindere și care este dinamica lor? Care este intensitatea acestei apartenențe, e socotită ceva mai mult decît o simplă integrare? Dacă este mică, pentru ce? Ce măsuri pot fi indicate pentru configurarea atașamentului fără violentarea psihismului? Care este rolul și care sînt limitele cointeresării și retribuției în atragerea muncitorului? Ce rol au respectarea și satisfacerea nevoii de considerație? În ce proporții și pe ce linii ale dinamicii interioare acționează distincțiile, felicitările, primele și diversele evidențieri în munca industrială, creditele uzinale pentru satisfacerea nevoilor personale (construcție de locuință, achiziționare de mobilier etc.) și cum anume contribuie ele la geneza sentimentului de apartenență? Cum acționează desconsiderarea și socotirea muncitorului drept o simplă rotiță dintr-un mecanism oarecare, sau drept un personaj-standard? Faptul de a fi conștient pentru cine anume muncești (patron, stat, pentru tine-însuți) apropie sau înstrăinează? Cît de mare este și cum se poate exploata rațional cunoașterea de către muncitor a rolului său în construirea unei societăți noi, prin munca industrială și prin atașamentul față de ea? Sînt cunoscute cercetările efectuate de către Elton Mayo, în 1927 și 1939, la „Western Electric Comp.", cercetări care au arătat că sentimentul de participare la o operă comună angajează (în măsura în care microgrupurile

uzinale sînt angajate într-o muncă colectivă) în procesul de producţie întreaga personalitate a muncitorului, mai mult decît dorinţa de cîştig; îmbunătăţirea rezultatelor muncii se datoreşte consideraţiei şi interesului arătat echipei de lucru. Tehnocratul vede în om un instrument, pe cînd umanistul pledează pentru recunoaşterea personalităţii. Atenţia care se dă muncitorului, faptul că el percepe că este socotit un factor de seamă în producţie (este consultat; este chemat la acţiunile de coordonare), faptul că se ţine seama de nevoile şi de sentimentele lui, afecţiunea, încrederea şi prietenia manifestate faţă de el, toate acestea îl determină la o participare cu întregul său eu. „Cercetările psihosociologice au demonstrat că, chiar şi numai faptul că oamenii sînt *întrebaţi*, că li se cere *opinia*, chiar dacă aceasta nu poate fi acceptată, contribuie la generarea unor atitudini pozitive" (39, p. 91).

În asemenea situaţii, care ar putea fi caracterizate drept informale, nu mai sînt necesare un control susţinut şi o agresivitate a ordinului, întrucît membrii grupului de muncă faţă de care se arată consideraţie se controlează, se încurajează şi se ajută reciproc, în baza unei legături afective. Aceasta este una dintre formele cele mai avansate de participare: ataşamentul faţă de grupul de muncă — configurat de relaţiile interumane deosebite, orizontale şi verticale — se transformă în ataşament faţă de întreprindere.

Fiecare lucrător industrial îşi construieşte o reprezentare, o imagine despre profesiunea sa, despre rolul său, despre întreprinderea în care lucrează, reprezentare care are ferme adiacenţe în planurile afective ale persoanei. Această reprezentare declanşează dinamisme care condiţionează apropierea sau depărtarea lucrătorului de întreprinderea sa. Dacă conducerea sau alţi factori din cadrul uzinei nu reuşesc să structureze just o asemenea imagine, muncitorul poate, cu timpul, să nu se mai simtă membru al acelei comunităţi industriale şi nici colaborator al întreprinderii; el devine indiferent şi chiar ostil, iar productivitatea muncii se va resimţi.

În problema ridicată, importante sînt şi unele aspecte privind serviciile sociale: cantina, clubul şi îndeosebi mijloacele de transport *la* şi *de la* uzină. Cu prilejul unei anchete efectuate într-o întreprindere industrială, 3,87% dintre oamenii muncii au indicat drept sursă de fericire, mulţumire şi satisfacţie în viaţă organizarea unui mai bun transport la serviciu. Dintre aceştia, 3,11% au propus transport gratuit; 0,36% solicită staţii I.T.A. în toate comunele; 0,58%

îşi doresc motoretă. Existau muncitori care veneau mult mai de dimineaţă la lucru pentru că „atunci am avut cursă", iar o parte dintre ei pierdeau 3—4 ore cu transportul (dus-întors); 13,30% din personal locuiau la o depărtare de 11—15 km de întreprindere, iar 4,95% locuiau la peste 20 de km. Toate acestea provoacă insatisfacţii: odihnă insuficientă, structurarea unui sentiment de frustrare („mi se ia din timpul liber!"), creşte predispoziţia pentru neglijenţe în serviciu şi chiar pentru accidente, oboseala se instalează timpuriu, apare dorinţa pentru pauze mai dese şi mai lungi ş.a. În asemenea cazuri, indicele de ataşament faţă de întreprindere este în scădere. Sociologul are datoria să semnaleze conducerii rezonanţele nefavorabile în psihismul muncitorilor şi să recomande cele mai eficiente măsuri, pentru a se împăca atît nevoile producţiei, cît şi ale muncitorului.

Pentru înţelegerea şi rezolvarea practică a unor asemenea probleme sînt utilizate datele generale ale sociologiei, sociopsihologiei şi psihologiei: tendinţa gregară, nevoia şi dorinţa de consideraţie (a fi tratat ca „persoană"), sentimentul de participare la efortul comun etc. Dar orientarea interioară generală (tipul de personalitate) pare să aibă un rol hotărîtor: introvertitul îşi va modela ataşamentul faţă de întreprindere de o altă manieră decît extravertitul, iar sociologul uzinal trebuie să-şi realizeze un „cod al intervenţiilor" pentru canalizarea cea mai potrivită a particularităţilor fiecărui tip psihologic, fiecărui biotip.

Sînt apoi necesare studii privind perioada de viaţă/vîrstă cînd ataşamentul este mai pregnant, mai rapid şi mai bun (tînărul, maturul, muncitorul vîrstnic), căutîndu-se şi explicaţiile. La ce vîrste sînt mai accentuate satisfacţiile în muncă? Cînd încep ele să dispară? Cu dispariţia/slăbirea lor se estompează (se fărîmiţează) şi ataşamentul faţă de muncă şi faţă de întreprindere? Vechimea în muncă are aici vreun rol? Într-o serie de studii publicate în 1957 şi 1959, Marenco apreciа că „vechimea determină, într-o oarecare măsură, atitudinea faţă de muncă după schema clasică: proporţia indivizilor satisfăcuţi tinde mai întîi să se micşoreze cu vechimea; mai slabă este între doi şi cinci ani de prezenţă în întreprindere; ea creşte apoi regulat, pentru a atinge, după 15 ani, un nivel superior nivelului de plecare" (apud 95).

Articularea unei strategii pentru diminuarea sau compensarea efectelor negative ale trecerii la munca industrială asupra vieţii familiale şi, îndeosebi, asupra educaţiei copiilor

constituie, de asemenea, o preocupare a sociotehnicianului uzinal. Pentru Antonina Costa (17, p. 440), „industrialismul a adus armoniei familiale variate turburări: dezmembrarea familiei patriarhale şi reducerea ei la tipul strict conjugal, migrarea de la ţară în marile centre urbane (sediul fabricilor şi întreprinderilor), condiţii noi de locuit, evaziunea femeii din mediul casnic în munca uzinală, de birou etc. au ca efect abandonarea copiilor". În ţara noastră, care se găseşte pe un drum ferm şi impetuos al industrializării, efectele de acest gen sînt masiv estompate prin înfiinţarea de creşe, grădiniţe, centre educative, corp de educatoare etc. Totodată, sociologii propun metode pentru normalizarea transportului la locul de muncă. În ultima vreme sînt proiectate locuinţe puse la dispoziţia navetiştilor în centrul unde îşi duc munca. Toate acestea contribuie la menţinerea unei igiene mintale normale a muncitorului, necesară unor performanţe industriale ridicate.

Unul dintre sectoarele din care sociologul uzinal poate trage concluzii pentru acţiuni utile este şi acela al atitudinilor în mediul industrial şi, îndeosebi, al motivaţiilor acestora. Climatul de muncă configurează un larg evantai de situaţii şi de evenimente faţă de care muncitorul nu poate rămîne pasiv. De poziţia pe care o adoptă el, ca membru activ al comunităţii de muncă, depinde nu rareori structurarea unor decizii hotărîtoare pentru producţie.

Atitudinile nu sînt apariţii fără istorie, ci ele decurg din concepţia despre lume şi viaţă a persoanei. În acest sens, ni se pare indicată, mai întîi, explorarea lumii de ţeluri, de obiective vitale individuale, pentru înţelegerea atît a atitudinii generale faţă de problemele mari ale vieţii, cît şi faţă de cele pe care le pune munca în mediul imediat de activitate. Redăm, dintr-un chestionar realizat de Charlotte Bühler şi W.E.Coleman, cîteva itemuri relative la atitudinile faţă de problemele mari pe care trebuie să şi le pună omul cu referire la rostul lui în viaţă; din indicaţia pe care o dă subiectul (socotesc chestiunea ca esenţială, ca importantă, de dorit, nu mă interesează, o resping) se poate trage o concluzie asupra concepţiei lui generale:

— Să desfăşor o muncă creatoare.
— Să-mi aduc în viaţă contribuţia mea.
— Să las ceva în urma mea.

— Să realizez ceva în viaţă.
— Să ajung la o realizare personală totală.
— Să dau un sens vieţii mele.

Cultivarea atitudinii faţă de muncă şi faţă de semnificaţia muncii pare acţiunea de bază. Pentru a se dezvolta, fiinţa umană a trebuit să fie mai întîi „homo laborans" şi abia apoi „homo sapiens"; omul „a avut nevoie nu numai de înţelepciune, ci şi de muncă pentru a construi şi dirija societatea dominată de organizarea industrială complexă caracteristică secolului XX" (97, p. 4) şi cu atît mai mult societatea socialistă, tip nou de orînduire socială, necunoscut pînă acum o jumătate de secol. De la dispreţul pentru industrie din secolul de aur şi de la ridiculizarea lui Vulcan (zeul şchiop al muncii) şi pînă la rolul demiurgic atribuit ei de socialism, munca a primit o altă semnificaţie şi anume aceea a unei misiuni şi datorii sociale, pentru progresul social. Munca este aceea care asigură contactul omului cu societatea, care îi structurează statutul şi rolul social. La majoritatea celor care muncesc nu se mai vorbeşte de recompensarea muncii, ci de satisfacţiile pe care aceasta le dă.

Adolescentului care este pregătit în şcoala profesională şi tînărului care intră pentru prima dată pe poarta uzinei sociologul le explică pe larg că fiecare dintre noi este dator cu ceva ţării şi umanităţii şi că trebuie să lupte împotriva vechilor mentalităţi individualiste, ariviste, îngust egoiste, să promoveze spiritul solidarităţii umane în muncă şi viaţă.

Din concepţia şi filosofia personală despre muncă decurg, aşadar, toate celelalte. De aceea, anchete speciale vor urmări să depisteze părerile despre muncă, iar la păşirea în uzină, odată cu examenul de selecţie, pot fi culese informaţii şi în legătură cu chestiunile ridicate anterior. Atitudinea faţă de muncă este, deseori, rezultatul unui larg proces de observaţii şi meditaţii; este deci o atitudine care se formează în timp şi prin experienţe personale. De aceea, chiar din şcoala profesională este indicat să se opereze investigaţii apropiate, avînd ca obiectiv munca, datoria faţă de societate, randamentul, cantitatea şi calitatea muncii, disciplina în muncă, absenţele, întîrzierile, fluctuaţiile, participarea la şedinţele de lucru etc. În şcoală şi la cursurile de calificare, perfecţio-

nare şi reciclare poate fi aplicat un chestionar simplu pentru depistarea atitudinii primare faţă de buna organizare a muncii:

OPINII DESPRE:	Nu are însemnătate	De dorit să nu aibă loc	Esenţial pentru bunul mers al producţiei
Fluctuaţie			
Absenţe			
Întîrzieri			
Calificarea profesională			
Etc.			

Interesante sînt, de asemenea, atitudinile unei echipe (grup de muncă) faţă de sarcinile primite. Fiecare muncitor şi-a format o părere despre muncă, despre locul de muncă, despre ceea ce are de făcut. Dar atunci cînd se dau sarcini noi, sau se schimbă parţial procesul tehnologic cum priveşte grupul toate acestea? Se pot face anchete întrebînd direct pe muncitor ce părere are, dar i se poate cere să judece reacţiile/atitudinile coechipierilor faţă de sarcini: aprobare, dezaprobare (ceea ce structurează manifestări imprudente în procesul muncii), nu răspunde etc.: analiza datelor aduce indicaţii preţioase pentru organizarea muncii şi pentru securitatea ei.

Informaţii deosebit de utile pot fi obţinute cu chestionare referitoare la atitudinea faţă de cîştigarea existenţei. Vom reda, ca un exemplu, scala construită în 1939 de către E.D. Hinckley şi M.B. Hinckley (apud 90)*. Un scor ridicat indică o atitudine favorabilă faţă de răspunderea personală de a-şi cîştiga existenţa, iar un scor mic arată dependenţa de alţii în viaţă.

INSTRUCŢIUNI

În stînga numărului pune semnul + *dacă eşti de acord* cu afirmaţia.

Pune semnul × *dacă nu eşti de acord* cu afirmaţia.

Dacă nu te poţi hotărî, pune un semn de întrebare (?).

Nu este vorba de un examen.

---

* Desigur că şi în acest caz, psihologul poate reformula totul, în funcţie de specificul muncii industriale respective.

1. Cînd încerc să obţin o slujbă, mă gîndesc mai mult la drepturile mele ca individ, decît la datoria mea de a-mi cîştiga existenţa.
2. Cea mai înaltă responsabilitate pe care o are omul, este aceea faţă de slujba sa, de cîştigarea existenţei.
3. Nu există destulă muncă pentru toţi; aşa că am să mă las hrănit de alţii (stat etc.).
4. Responsabilitatea de a-ţi cîştiga existenţa n-ar trebui să atîrne pe umerii unei persoane atît de mult încît să nu mai aibă timp pentru nimic altceva.
5. Încerc să-mi menţin slujba.
6. Lumea îmi datorează existenţa.
7. Lucrul cel mai bun este să munceşti din greu, să-ţi cîştigi existenţa şi să nu te aştepţi să obţii mai mult decît ţi se cuvine.
8. Visul meu este o slujbă care să combine minimum de muncă cu maximum de salariu.
9. Un om ar trebui să facă tot ce-i stă în putinţă pentru a-şi cîştiga existenţa.
10. Merită să nu faci nimic şi să depinzi de colectivul de muncă, pentru a trăi.
11. N-aş fi niciodată de acord ca asigurarea (cîştigarea) existenţei să-mi schimbe prea mult viaţa.
12. Vreau să muncesc pentru ca să-mi feresc familia de datorii.
13. Întotdeauna mi-am cîştigat singur existenţa, dar responsabilitatea mea în această problemă slăbeşte.
14. Incapacitatea mea, din ultimii ani, de a-mi cîştiga existenţa, m-a făcut, în cele din urmă, să hotărăsc că nu-mi voi mai pierde niciodată timpul încercînd să-mi cîştig existenţa.
15. Prima şi cea mai importantă datorie a unui om este aceea de a-şi cîştiga existenţa.
16. M-am resemnat să-mi cîştig existenţa.
17. Munca este ceva ce trebuie evitat, dacă este posibil.
18. Deoarece am o familie de întreţinut, nu sînt niciodată leneş.
19. Uneori cred că vreau să-mi cîştig existenţa dar uneori mă îndoiesc.
20. Mi-am pierdut credinţa că sînt personal responsabil de propria mea existenţă.
21. Ar trebui să-ţi cîştigi existenţa prin muncă cinstită.
22. Niciodată nu-mi bat capul cu lucruri materiale, ca hrana şi îmbrăcămintea.
23. Omul care se ajută singur nu trebuie să-şi bată capul.
24. Trebuie să ne cîştigăm existenţa, datorăm acest lucru chiar principiilor democraţiei pe care se bazează ţara noastră.

25. Faptul că sînt leneş m-a făcut să doresc să continui aşa.
26. Nu mă deranjează să mă întreţin singur.
27. Cer dreptul de a munci şi de a participa la beneficiile economice ale acestei munci.

Dacă, cu prilejul acestei anchete, nu se cere semnătură, sinceritatea este asigurată, mai ales că nu este nimic de scris, ci doar de marcat anumite semne (+ , ×, ?).

În psihosociologia industrială, la chestionarele şi scalele de atitudini o anumită însemnătate o are „punctul zero", adică acel punct din continuumul de la pozitiv la negativ (de la scorul mare la scorul mic) care indică, la anumite scale, o atitudine neutrală sau chiar absenţa atitudinii. În munca uzinală este bine să ai o atitudine neutrală, sau chiar nici una? Ce poate însemna aceasta? Lipsa de ataşament, lipsa de interes profesional, desprindere de comunitatea de muncă...? Prin anchete ale laboratorului de sociologie se va putea stabili cum anume este mai bine: să se muncească fără a se arunca priviri în jur, fără atitudini de nici un fel sau să se muncească prin participarea la viaţa colectivului şi la celelalte strategii de muncă? Este vreo corelaţie între tipul global de personalitate şi modelarea atitudinilor? Introvertitul, de pildă, tinde să accepte doar „uzanţele sociale", pe cînd extravertitul caută şi exploatează interrelaţiile umane.

Prin coroborarea tuturor datelor generale despre muncă, organizare, relaţii interumane, atitudini etc., sociologul uzinal poate prezenta propuneri de norme pentru cel mai bun tip de atelier/secţie/serviciu/birou/echipă, în care fiecare parametru să fie bine şi multilateral studiat. Pentru acest sector sînt posibile anchete diverse. Cu scop orientativ, am aplicat, în toamna anului 1971, la o şcoală de maiştri minieri o tehnică proiectivă (despre care am mai relatat); vom reda unele elemente, aplicate asupra unui eşantion de 58 de maiştri:

A. *„În mină, totul ar merge de minune dacă inginerul..."*
— ... ar da dispoziţii corecte şi la timp
— ... ar controla atent lucrările, ar supraveghea mai mult
— ... ar cunoaşte bine meseria de miner; ar fi suficient pregătit profesional, practic, nu numai teoretic
— ... ar fi exigent
— ... ar lua toate măsurile NTS
— ... ar intra mai des în mină

— ... ar organiza bine pe muncitori; ar organiza bine procesul de producţie
— ... ar sta mai mult lîngă muncitori; ar controla mai des; ar colabora
— ... ar da tot sprijinul la procurarea şi aprovizionarea cu materialele necesare

Etc.

Celelalte propoziţii (jumătăţi) au fost:
B. „În mod obişnuit, mi se fac observaţii cînd ..."
C. „De la inginerii mei eu aş putea cîştiga şi mai mult dacă..."
D. „În momentul de faţă eu aş fi cu adevărat fericit dacă..."
E. „M-aş simţi mult mai bine dacă familia mea..."
F. „Ceea ce doresc eu, acum, cel mai mult, este..."
G. „Sînt destul de nemulţumit şi amărît că..."
H. „Cred că voi pleca de la această întreprindere pentru că..."

Aceluiaşi laborator îi revine şi delicata sarcină de a oferi sugestii privind organizarea raţională a activităţii conducătorilor de întreprinderi, activitate prin excelenţă socială. Şi în acest sector este pusă problema selecţiei, treabă destul de dificilă şi care cere un tact psihologic şi politic deosebit. „Şeful", „conducătorul" îşi are psihologia sa, fundamentată pe imaginea pe care şi-a făcut-o despre sine. În principiu, unii candidaţi la posturile de conducere preferă să-şi retragă candidatura, decît să fie supuşi unui examen psihologic. Este aici un factor iraţional împotriva căruia trebuie luptat, demonstrîndu-se că o diagnoză psihică este, în primul rînd, în interesul viitorului şef. Apoi, o întreprindere industrială nu poate fi lăsată la discreţia unui conducător care se poate dovedi lipsit de aptitudini.

Despre personalităţile din conducerea colectivelor de muncă, mari sau mici, se afirmă, în genere, că trăiesc într-un climat special de agitaţie, de încordare şi de suprasolicitare nervoasă. Deseori intervine epuizarea şi maladiile nervoase încep să opereze, la anumite intervale, asupra sistemelor fiziologice şi asupra vieţii (personale şi profesionale) a conducătorului. Coordonata majoră rămîne suprasolicitarea, agitaţia şi încordarea fiind adjuvante. *Cine* anume îl solicită frecvent pe conducător şi *pentru ce?* Desigur că, în primul rînd, ceilalţi directori şi o bună parte dintre subordonaţii cu răspunderi. Aceştia sînt cei care macină timpul conducătorului, pentru că deseori, ei, *în absenţa unor aptitudini speciale şi a spiritului de organizare*, nu au îndrăzneala unei decizii pro-

prii, căutînd acoperiri la superiorul lor. Dacă într-o instituție în care 200—300 de oameni răspund de evoluția ei normală se găsesc 40—50 instalați în posturi în care nu se pot descurca onorabil, atunci, în mod necesar, o mare cantitate de sarcini va fi expediată către conducător. Aceste sarcini trebuie lichidate, firește, nu de către acesta, ci de către subordonații în chestiune. Sociologul uzinal, studiind atent organizarea, ordonogramele* și climatul fiecărui serviciu și făcînd apel la laboratorul de psihologie, precizează vocația și „rolul" tuturor celor care au răspunderi importante în întreprindere și asistă în mod util pe conducător în alegerea înțeleaptă a echipei sale, alegere care, în climatul de astăzi, se cere înfăptuită nu după criterii false și interesate, ci după aptitudinea generală a fiecăruia de a-și face eficient datoria, de a-și asuma integral răspunderea și de a-l degaja pe conducător de treburile suplimentare.

Ca orice ființă umană și ca orice lucrător, conducătorul unei întreprinderi industriale trece și el printr-o perioadă de formare. Pentru el sînt organizate, după norme didactice moderne, cursuri speciale, psihosociodrame (pentru a se deprinde cu psihologia de grup), ședințe de „brainstorming", modele privind ținerea conferințelor și conducerea discuțiilor etc. Problema de bază este însă aceea a determinării experimentale a profilului psihologic și psihosocial al conducătorului și al întregii echipe de conducere. Absența unor aptitudini și însușiri caracterologice poate duce la pierderi considerabile pe plan economic, la accidente, la variate drame uzinale și la situații extrem de penibile pentru conducător. Nu rareori luăm cunoștință de înlocuirea intempestivă a unui director, cu mențiunea de incapabil. În acest sens, este indicat ca, în cadrul „Institutului central de pregătire a cadrelor de conducere din economie și administrația de stat", de pildă, să se efectueze — prin utilizarea unei anumite strategii — un control psihologic și psihosocial asupra tuturor conducătorilor și tuturor categoriilor de șefi, începîndu-se cu șeful de echipă și cu maistrul uzinal. În definitiv, nu numai directorul general și consiliul conduc, ci toți aceia cărora li s-a încredințat sarcina de a decide. Începînd cu anul 1970, la „Institutul central de pregătire a cadrelor de conducere din economie și administrația de stat" se efectuează examene psihologice, dar ele nu cuprind pe toți factorii de decizie din unitățile noastre industriale.

* Organigrama și ordonograma nu sînt doar simple măsuri ergonomice, ci ele operează asupra psihismului muncitorului, orientîndu-i nivelurile interioare către o anumită structurare, către o anumită dinamică.

Cercetările mai vechi ale lui Elton Mayo și ale lui Kurt Lewin au demonstrat că stilul de conducere și comportamentul șefilor au o deosebită influență asupra relațiilor interpersonale uzinale și asupra producției*. Se adaugă o nouă dimensiune: încrederea în șef, prețuirea sa. În acest context sociologului uzinal îi sînt deosebit de utile opiniile și atitudinile salariaților în legătură cu șefii lor. Prin anchete simple, de tip anonim, se poate ajunge la cunoașterea tipului concret de conducător, precum și a celui ideal. Pentru tipul concret se pun două întrebări simple:

1) Ce-ți place la șefii d-tale? Pentru ce?

2) Ce anume nu-ți place la șefii d-tale? Pentru ce?

Pentru tipul *ideal* de conducător, poate fi utilizată întrebarea:

— După părerea d-tale, *cum* anume *ar trebui* să fie un adevărat șef? Motivează orice afirmație.

Plecîndu-se de la factorii de personalitate stabiliți de R.B. Cattell, au fost construite scale bipolare care ajută la precizarea atitudinilor salariaților față de șefi. Prezentăm, după W.F. Neubauer (72, p. 4—5), un exemplu de

ANCHETĂ
privind
IMAGINEA ȘEFULUI

ȘEFUL CONCRET	ȘEFUL IDEAL
Cum *este* șeful d-tale?	Cum *ar trebui* să fie?
impulsiv—stăpînit	impulsiv—stăpînit
sociabil—închis	sociabil—închis
adaptabil—neclintit	adaptabil—neclintit
foarte inteligent — puțin inteligent	foarte inteligent — puțin inteligent
rigid—influențabil	rigid—influențabil
sensibil—puțin sensibil	sensibil—puțin sensibil
poruncitor—supus	poruncitor-supus
vesel—melancolic	vesel—melancolic
stăruitor—puțin stăruitor	stăruitor — puțin stăruitor

* În urma unei anchete de opinie printre masele de lucrători ai unei întreprinderi, psihosociologul Traian Herseni a întocmit un „Îndreptar pentru perfecționarea stilului de conducere" (41, p. 115).

nerăbdător—echilibrat	nerăbdător — echilibrat
nehotărît—hotărît	nehotărît — hotărît
interesat multilateral — nu este interesat	interesat multilateral — nu este interesat
neîncrezător—încrezător	neîncrezător — încrezător
imaginație bogată — lucid	imaginație bogată — lucid
anxios—sigur de sine	anxios — sigur de sine

La o asemenea anchetă, anonimă, subiectul nu are nimic de scris, ci numai de subliniat. Chiar și datele personale nu sînt redate în scris: din mai multe indicative se încercuiește acela care arată atelierul/secția/biroul; dintr-o suită de vîrste se încercuiește cea potrivită; la fel cu anii de serviciu în întreprindere și sexul. Acest procedeu mărește considerabil coeficientul de sinceritate.

Inventarul de mai sus nu poate fi socotit complet. Este indicat să se aplice, mai întîi, pe numeroase cazuri, cele două întrebări simple (Cum *este* și Cum *ar trebui* să fie șeful d-tale) și apoi, pe baza răspunsurilor, să se alcătuiască inventarul. Cu asemenea tehnici se depistează punctele nevralgice ale întreprinderii și se articulează profilele caracterologice ale diverselor categorii de șefi.

Analiza muncii a reliefat și problema femeii în activitatea industrială. Pe de o parte, femeia de astăzi este mîndră și are o reală satisfacție că, prin munca ei, contribuie efectiv la progresul economic și social-cultural al țării. Pe de altă parte, cercetările evidențiază și insatisfacții, din pricina unor neregularități în organizarea vieții femeii. Nu lipsesc pledoarii privind completa egalizare a sexelor, dar sînt încă absente criteriile juste în considerarea comparativă a eforturilor celor două sexe în munca industrială. Una din sarcinile inițiale ale laboratorului sociologic uzinal este aceea de a preciza, amănunțit, prin tehnici riguros științifice, diferențierile psihologice (personalitate, aptitudini, aptitudinea generală pentru munca industrială, atitudini, comportament, psihomotricitate) și biopsihologice între cele două sexe, pentru fiecare profesiune și situație industrială. Anchetele pe teren (atelier, secție, birou) și investigațiile suplimentare de laborator vor putea arăta întinderea și configurația diferențierilor pentru a se pleca de la concret în organizarea muncii industriale. În principiu, pozițiile teoretice cu privire la egalitatea sau inegalitatea între sexe și munca acestora sînt doar puncte de plecare; practica este aceea care aduce confirmări sau

infirmări. Confruntările dintre curbele de distribuție — articulate cu prilejul aplicării testelor și aparatelor —, analiza rezultatelor obținute prin chestionare, comparația între datele interviurilor etc. pot procura informații prețioase atît pentru aprecierea performanțelor, cît și pentru asistența psihosociologică diferențiată pe sexe.

Neregularitățile își au originea tocmai în tendința de a demonstra fără argumente practice și fără observații temeinice de teren. Motivele de intrare în viața profesională (nevoi economice, nevoia de contacte sociale...) sînt identice la ambele sexe? Formarea, adaptarea și integrarea profesională a femeii muncitoare urmează aceleași linii ca la sexul masculin? Motivația profesională și atitudinea față de muncă sînt la femeie aceleași ca la bărbat? Sensibilitatea la zgomotul industrial, la vibrații, la poluare și la munca monotonă este aceeași la ambele sexe? Munca de noapte este la fel suportată (sînt cunoscute turburările menstruale și schimbările în circulația sanguină la femei)? Absențele, fluctuația, schimbarea frecventă a profesiunii și întreruperea în muncă sînt egale la cele două sexe? Curbele incidentelor critice și ale accidentelor sînt identice? Riscul este la fel acceptat și de femeie și de bărbat? Atașamentul față de profesiune și pentru întreprindere se structurează după aceleași dinamici interioare? Relațiile interumane, dezirabilitatea socială, nevoia de considerație, structura mediului de lucru au pentru ambele sexe aceeași semnificație? Există în întreprinderea industrială respectivă o problemă „feminină“ (motivație „internă“), alături de una „masculină“(motivație „externă“)?

Toate acestea reprezintă un întreg program, tematici de bază pe care umaniștii uzinali au sarcina nu numai să le abordeze (abordările nu lipsesc), *ci să le și soluționeze*, cu realism, luciditate și curaj. Insatisfacțiile în sectorul feminin se fac simțite tocmai din pricina neabordării verticale a problemelor pe care le ridică femeia muncitoare în industrie. Nu este suficientă o considerare social-politică (abordare orizontală), ci una biopsihosociopolitică (abordare verticală). Răspunsurile la întrebările puse indică strategia în vederea estompării insatisfacțiilor și a normalizării procesului de producție. Menționăm că o bună parte dintre chestiunile anterior semnalate nu sînt încă soluționate nici pe plan mondial.

Dar elementul central și de amplă discuție, element cu puternică coloratură socială în societatea industrială modernă este acela al timpului liber al femeii muncitoare. Sociologul

atent şi de bună credinţă va trebui să se întrebe cînd oare se odihneşte, se relaxează, se distrează femeia din cîmpul muncii? Are ea cu adevărat timp „liber"? Întoarsă de la uzină sau de la birourile întreprinderii, ea îşi începe cea de-a doua profesiune/misiune: aprovizionare (deseori greoaie şi aproape totdeauna cronofagă), gătit, spălat, educaţia copiilor, curăţenia, grija pentru soţ etc., toate cu consecinţe negative pentru fiinţa umană care a stat opt ore în uzină.

În preocupările actuale ale conducerii de partid şi de stat problema nu se mai pune pe plan exclusiv industrial, ci pe cel larg social, şi soluţionarea se cere să fie tot socială, întrucît sociologul uzinal este depăşit de amploarea problemei, învederînd perspectiva restructurării în viitor a programului feminin de muncă, spre a se lăsa femeii un timp liber mai lung.

Proiectele provizorii urmează a fi definitivate şi perfecţionate în viitor. Un ajutor substanţial mai poate fi acordat femeii muncitoare printr-o mai bună organizare a creşelor şi grădiniţelor (asistenţa socială a preşcolarului) şi prin uşurarea diverselor activităţi casnice datorită aparatelor de uz familial, care să ducă la un cîştig de timp şi la economie de efort.

Alături şi împreună cu psihologul şi sociopsihologul uzinal, sociologul desfăşoară, aşadar, o activitate de o însemnătate considerabilă şi pe planuri diverse care reuneşte sarcinile de cercetător (visul oricărui tînăr om de ştiinţă), şef de personal* şi de coordonator (consilier) socioştiinţific. La noi, în stadiul actual, de profunde prefaceri sociale şi de industrializare, pentru a se răspunde multiplelor probleme sociale pe care le pune industria socialistă este necesar ca sociologul să cumuleze aceste funcţii, inclusiv calitatea de om politic. Dacă este, ca formaţie ştiinţifică, un cercetător, el va putea aborda uman, onorabil şi rentabil soluţionarea modelelor operaţionale specifice climatului industrial, conturînd coordonatele gestiunii sociale (îndeosebi relaţiile interpersonale, de toate genurile). În ultimă analiză, dinamismul tehnologic provoacă fluctuaţii şi mutaţii substanţiale în evantaiul actual al profesiunilor, ceea ce implică noi forme de organizare, mai ales în unităţile industriale unde progresele de fabricaţie sînt vădite de la o zi la alta (chimie, electronică etc.), progres condiţionat atît de ritmul de producere şi de consum, cît şi de creativitatea

---

* În ceea ce priveşte pregătirea şefilor de personal, „psihologii, sociologii, pedagogii şi formaţiile similare constituie categoria cea mai importantă în Olanda şi Suedia" (81, p. 104).

industrială de tip nou. Sociologul devine astfel nu un simplu lucrător în plus, ci un factor de schimbare, un activist social, un colaborator de seamă în articularea curentă şi rentabilă a schemelor de organizare şi în acţiunea de destrămare a disfuncţionalităţii parametrilor organizatorici tradiţionali neeconomici. „Sociologul are dreptul să afirme că, în organizarea industrială, el este acela care anticipează structurile şi relaţiile societăţii viitoare" (100, p. 13). Se cer analizate cu toată seriozitatea poziţiile constructive ale oamenilor de ştiinţă: „Organizatoric, ceea ce propunem este transformarea actualelor direcţii şi servicii de personal şi învăţămînt (foste de cadre) în unităţi psihosociologice de diferite grade..." (40, p. 246), ţinîndu-se seama, fireşte, de faptul că uzina şi fiecare dintre subunităţile ei sînt, în socialism, nu numai organisme economice, dar şi colective, grupuri social-politice. Un pas însemnat a şi fost făcut în ţara noastră: Direcţia personal şi învăţămînt din Ministerul Construcţiilor de Maşini a propus (şi Ministerul Învăţămîntului a aprobat) ca la şcolile profesionale directorul-adjunct să fie un psiholog, care să poată răspunde la toate problemele puse de orientarea şi selecţia profesională; aceşti directori-adjuncţi psihologi urmează să fie coordonaţi de un psiholog din cadrul ministerului, numit în cadrul Direcţiei personal şi învăţămînt.

VI. Laboratorul de pedagogie

Obiectivele majore: educaţia muncii, disciplina muncii şi pentru muncă, organizarea învăţămîntului profesional, formarea profesională, didactica profesională, formarea deprinderilor, creativitatea industrială, calificarea la locul de muncă, perfecţionarea, recalificarea, practica în producţie, educaţia permanentă, reciclarea, docimologia industrială, ergonomia didactică, ergonomia materialului şcolar, problemele tineretului muncitor.

a) Laboratorul uzinal de pedagogie articulează metodele (căile) pentru informarea profesională *continuă* a muncitorului industrial, cu precizarea, prin consideraţii strict ştiinţifice, a perioadei (perioadelor) în care să se efectueze această informare. Unii indică timpul liber. Socotim mai potrivit ca, din cele opt ore de muncă, să se rezerve în anumite zile un interval de timp pentru informare, sub control riguros. Întreprinderea va avea astfel oameni mai informaţi decît

în cazul cînd omul este îndemnat să-şi folosească timpul său liber. De fapt, reciclarea este utilă nu numai lucrătorului, ci şi întreprinderii, care urmăreşte mărirea producţiei, a eficienţei etc.

Informarea şi reciclarea sînt şi ele ştiinţific organizate. Pe cine anume informăm/reciclăm şi, mai ales, care anume informaţii sînt cu adevărat necesare? Aci sînt utilizate principiile de docimologie industrială: în mod periodic şi sistematic au loc examinări privind cunoştinţele oamenilor muncii de *toate* categoriile, utilizîndu-se testele docimologice corespunzătoare. În *funcţie de rezultatele unor asemenea testări prealabile*, se organizează cursurile de informare şi de reciclare.

b) Uzina modernă îşi pregăteşte, îşi califică şi îşi perfecţionează singură cadrele, prin tutelarea unor şcoli şi grupuri şcolare profesionale şi prin cursurile organizate în interiorul întreprinderii. De aci, considerarea atentă şi a unei ergonomii didactice: adaptarea elevului la şcoala profesională (sau de perfecţionare) şi a şcolii la elev, prin studiul aprofundat al acestui sistem: elev-şcoală. În plus, explorarea temeinică al celui de-al doilea sistem: profesor-şcoală. În acest context, nu oricine poate fi promovat profesor la o şcoală cu profil profesional; aici elevul învaţă să muncească şi astfel se discută un nou sistem: şcoală-muncă. Se pledează, aşadar, pentru o selecţie profesională obiectivă şi ştiinţifică a corpului didactic destinat unei asemenea şcoli. Elevii, selecţionaţi şi ei prin metode docimologice şi de psihodiagnoză, au nevoie de profesori şi de educatori cu desăvîrşire apţi... Pe această linie, psihopedagogul uzinal are în sarcina sa organizarea temeinică a selecţiei cadrelor şi a cunoaşterii acestora pe linia biotipului lor.

Responsabilul uzinal cu problemele de învăţămînt nu se opreşte însă la selecţionarea cadrelor didactice, ci, aşa cum am amintit, o organizează şi pe aceea a şcolarilor: dintr-un colectiv de 1 000 de tineri chemaţi la cursuri de perfecţionare/calificare, cîţi anume sînt cu adevărat apţi să înveţe, cîţi au o inteligenţă normală, o atenţie normală etc.? Laboratorul psihologic al întreprinderii poate depista operativ pe cei apţi şi pe cei inapţi şi, prin aceasta, toată problema devine nu numai socialmente utilă, dar şi realmente rentabilă; examenul psihologic poate spune din *capul locului* cine va reuşi şi cine nu, şi atunci şcolarizarea devine nu numai

ştiinţifică şi moralmente echitabilă, dar şi apreciabil mai ieftină din foarte multe puncte de vedere.

La acest capitol se impune o revizuire a opiniilor. Şcoala profesională îl *învaţă* pe adolescent o serie de reguli practice în legătură cu exercitarea meseriei viitoare. Este totuşi o mare deosebire între a voi să înveţi şi *a voi să munceşti*. Nu este deci suficient să depunem eforturi pentru învăţare; eficienţa este simţitor mai mare dacă învăţarea este strîns legată de formarea (structurarea) dorinţei şi a voinţei de a munci. Se mai pune şi întrebarea obiectivului practic imediat. În orientarea şi formarea profesională din şcolile tutelate de întreprinderile industriale, care anume este punctul just de plecare: dezvoltarea personalităţii în vederea integrării în muncă sau exigenţele economice? Cum anume putem împăca totul pentru a nu mutila personalitatea şi pentru a satisface nevoile economiei? Nevoia şi aspiraţia umană, potenţele personale pot fi ele sacrificate, fără consecinţe, criteriului economic? Este vreo corelaţie — pozitivă, negativă — între pregătirea adolescentului pentru o profesiune *nedorită* şi randamentul lui în muncă?

De fapt, problema de bază care se pune acestor categorii de şcoli care pregătesc muncitori pentru industrie este aceea de a-l ajuta pe adolescent *să-şi aleagă profesiunea cea mai potrivită personalităţii lui;* acesta ar fi rostul laboratoarelor de psihologie care se organizează în cadrul şcolilor profesionale. Alegerea profesiunii nu mai este astăzi un spontan act juvenil, ci un proces de durată, pînă cînd totul prinde conturul viitoarei meserii. Problema este încă insuficient înţeleasă. Multe şcoli hotărăsc *ele* profesiunea pentru şcolarul admis, indiferent de aspiraţiile şi aptitudinile acestuia. Încă este nesocotit adevărul că orientarea profesională în şcolile tutelate de platformele şi centralele industriale nu mai înseamnă astăzi un sfat pentru adaptarea la o profesiune, ci — aşa cum am mai afirmat — o îndrumare către o carieră privită ca o „suită a profesiunilor, funcţiilor şi situaţiilor ocupate în timpul vieţii active a unui individ“ (93, p. 223; 94). Poate că ar fi utilă şi analiza psihologică a carierei, nu numai a profesiunii. A face carieră, în siderurgie de pildă, nu înseamnă a rămîne la o funcţie precisă (profesiunea), ci înseamnă o realizare continuă şi progresivă. „Modelul“ este cariera, şi nu profesiunea, iar lărgirea viziunii despre lumea muncii şi despre realizare aduce elevului-muncitor un înţeles nou, mai substanţial şi mai realist, în care predomină ideea

de stabilitate în activitatea profesională. În plus se precizează acordul (congruenţa) sau dezacordul dintre imaginea de sine şi reprezentările profesionale, explicîndu-se apariţia satisfacţiei (sau a disatisfacţiei) în muncă.

c) Mai departe, laboratorul de pedagogie arată o grijă deosebită metodelor ştiinţifice de formare a deprinderilor profesionale, mai ales la cei care se pregătesc pentru o meserie sau au început-o de curînd. Ideea este însă valabilă pentru variate categorii de muncitori şi anume pentru cei care îşi schimbă profesiunea, sau pentru cei care sînt ţinuţi să se familiarizeze cu faze noi apărute în profesiunea exercitată pînă acum. Dacă acţiunea de decondiţionare şi de recondiţionare nu este corect organizată, dacă, adică, deprinderea este defectuos şi, mai ales, neeconomic formată — contravenind principiilor psihologice şi pedagogice ale învăţării pe linie de economicitate, de cruţare a energiei — , ea se canalizează pe o linie falsă, randamentul în muncă scade şi devine calitativ inferior, iar timpul de lucru se prelungeşte din pricina stereotipurilor de prisos. De fapt, formarea profesională nu înseamnă învăţarea *oricum* (învăţarea nerentabilă) a unor deprinderi, ci înseamnă deprindere cu minimum de efort şi de timp.

Pedagogul recomandă şi utilizarea principiului examinării rezultatelor muncii de către subiect (ucenic, tînăr muncitor etc.); aci controlul duce la cunoaşterea efectului acţiunii de muncă, măsurile de îndreptare luîndu-se prompt, uneori chiar de către subiect. Se mai utilizează, deseori, pentru învăţare şi simulatori de sarcini reale (articulaţi după indicaţiile psihologului, pedagogului, şi psihoergonomistului), ceea ce aduce mari economii de timp şi de materiale. Dar indiferent de strategia utilizată în conturarea deprinderilor, satisfacţia în perioada de formare pentru muncă şi însuşi procesul formării se sprijină pe prezenţa aptitudinii. Maiştrii ştiu că mult mai uşor se operează înlocuirea stereotipurilor (deprinderilor) vechi la ucenicii cu aptitudini şi interes pentru muncă decît la cei fără însuşiri psihoprofesionale.

Tematicile referitoare la aptitudine şi deprindere nu sînt încă suficient elucidate, ceea ce prilejuieşte şi enunţarea unor alte puncte de vedere: deprinderile pot fi formate fără prezenţa aptitudinilor? În ce limite? Cu ce fel de eficienţă în muncă? Cu ce grad de satisfacţie personală? Dacă nu este necesară aptitudinea, atunci problema acesteia cade şi, odată cu ea, cade şi ideea organizării de laboratoare pretenţioase pentru depistarea unui dat psihic fără însemnătate

practică. Adevărul în această chestiune îl pot descoperi însă tot laboratoarele uzinale umaniste, prin studii aprofundate de teren.

d) Un sector cu largi implicaţii în raţionalizarea muncii industriale, în micşorarea investiţiilor şi în dezvoltarea economiei naţionale, sector exploatat nesistematic din punct de vedere practic şi destul de puţin explorat din punct de vedere ştiinţific, este acela al *inovaţiilor* şi al *creativităţii industriale*, inclusiv pedagogia lor. Prin încredinţarea acestei teme laboratorului uzinal de pedagogie, s-ar putea efectua investigaţii verticale privind psihologia inovatorului şi a creatorului industrial, prin descoperirea aptitudinilor de inovator şi creator (prin teste special articulate şi prin testele obişnuite de creativitate: Guilford etc.), precum şi sistematizarea muncii acestora, spre folosul producţiei şi al progresului tehnicii industriale. Inovaţia şi creativitatea industrială sînt forme superioare de acţionare în procesul de ameliorare a condiţiilor muncii şi de creştere a productivităţii fără efort şi fără insatisfacţii. Dealtfel, progresul industrial nu este decît rezultatul aplicării raţionale a descoperirilor ştiinţifice pe linie tehnică. Psihopedagogul uzinal bine pregătit în ceea ce priveşte creativitatea, recomandă măsuri pentru utilizarea optimă a posibilităţilor interioare ale „neastîmpăraţilor" din uzină, cei care nu pot fi opriţi să gîndească, să viseze, să-şi dedice timpul liber schemelor, îmbunătăţirilor, descifrărilor etc. Nu mai sîntem în evul mediu cînd, pentru a nu turbura aşezările sociale, era interzisă modificarea instrumentelor de lucru. Astăzi inventivitatea este larg încurajată şi, în acest sens, sinectica — ansamblu de cercetări teoretice şi metodă practică de abordare a problemelor creativităţii (34, p. 170), termenul a fost introdus în 1961 de către William J. J. Gordon — poate fi utilizată cu succes în studiul şi desăvîrşirea proceselor de creaţie tehnologică, insistîndu-se îndeosebi asupra factorilor emoţionali şi iraţionali. Pentru Gordon, la baza formării creativităţii se găsesc o serie de stări psihologice şi mecanisme operaţionale specifice. În reuniuni de grup se poate organiza învăţarea tehnicilor sinectice: „Program de lecturi ştiinţifice, autobiografii de inventatori, descrieri de explorări, apoi, la sfîrşit, lucrări care tratează direct despre tehnica sinectică. Această fază are drept scop să procure grupului resurse analogice şi să creeze un climat favorabil. Doi sinectori conduc grupul în şedinţe de lucru în care sînt abordate problemele puse de către direcţia întreprinderii şi consi-

derate drept insolubile prin soluțiile încercate sau clasice. Tocmai cu prilejul studiului acestor probleme, grupul este invitat să facă experiențe de mecanisme operaționale" (34, p. 176-177). Este vorba deci de o organizare sistematică a unei pedagogii a creativității în mediul industrial, a unei pedagogii a proceselor emoționale și intelectuale care duc la creativitate. „Producția contemporană, mereu mai electronizată și mai cibernetizată, are nevoie din ce în ce mai mult de inițiativa creatoare a muncitorului. Hiperindustrializarea producției repune la ordinea zilei importanța individualității, a subiectivității și a libertății de creație. Gîndirea creatoare este cea mai înaltă formă de *feed-back* a unui asemenea sistem social" (103, p. 23). F.E. Jones (1964) atribuie creatorului industrial însușirea de a raționa cu cuvintele și simbolurile, fluiditate ideațională, originalitate în idei, stabilitate emoțională, dominarea mediului înconjurător, curiozitate științifică și gîndire aventuroasă; iar pentru Mac Kinnon (1961), creatorul din industrie este mai mult introvertit și intuitiv decît senzorial (52). La noi, oare, oamenii muncii creează ei mai puțin, în comparație cu cuantumul consumurilor? În industrie, muncitorul participă doar la producerea elementelor de consum, sau este stăpînit și de impulsul creator? Se produce mereu stereotip sau se și inovează, se inventează, se creează și alte forme de activitate tehnico-industrială? Ce anume este predominant în viața industrială: ideea de consum, sau creativitatea, progresul, mersul înainte? Se pune deci întrebarea: oare sporul masiv și ascendent de creativitate adus de noile condiții social-economice nu constituie el o dovadă directă a caracterului creator al muncii și al societății care a eliberat-o? În dialectica industrială care este deci locul creativității și în ce constă ea? Psihopedagogul, secondat de către ceilalți umaniști uzinali, caută să răspundă la asemenea întrebări prin cercetări și anchete adecvate în mediul muncitoresc, dar nu pentru a închega o filosofie a creativității industriale, ci pentru scopuri practice imediate. Nu este deloc exclus ca oficiul uzinal de inovație și creație să descopere un muncitor care, prin forța sa creatoare, să revoluționeze procesul tehnologic și să aducă apreciabile economii, inclusiv accelerarea progresului social. La noi munca este un act social, cu o valoare social-politică certă; muncitorul care își depășește cadrul îndatoririlor prevăzute de profesiunea lui (îndeosebi la profesiunile cu caracter repetitiv) și aduce inovații este un creator industrial a cărui muncă are și o mare

valoare socială. Munca sa rămîne o activitate de creație, pentru că ea nu lasă să se strecoare nici monotonia și nici plictiseala.

e) La introducerea tehnologiilor noi și la schimbările care survin în procesele de fabricație — ca urmare a progresului industrial —, dintre muncitorii deja în funcțiune se formează cei ce vor utiliza noile tehnici, noile mașini, noile instrucțiuni de muncă. Formarea acestor muncitori este un punct însemnat în evantaiul de atribuții ale laboratorului uzinal de pedagogie. De multe ori nu selecția profesională este cea mai bună formulă, cea mai eficace, ci *formarea* muncitorului (55, p. 679); de aci, însemnătatea pedagogului uzinal, alături de aceea a celorlalți umaniști din întreprindere, a colaborării dintre psiholog și pedagog.

Programul de formare este alcătuit cu grijă, desfășurarea cursurilor este raționalizată (ergonomizată), examene docimologice (prealabile, pe parcurs, la sfîrșit) au loc odată cu noi examene de aptitudini, pe linia cerințelor tehnologiilor și mașinilor ce urmează să înlocuiască echipamentul vechi. Se urmărește o formare *rentabilă*, fără provocări de insatisfacții pentru muncitor. Un factor de seamă în această acțiune formativă îl constituie vîrsta muncitorilor aleși pentru cursurile speciale. Cercetările arată că tinerii reușesc mai bine decît cei vîrstnici și că școlarizarea de bază (școlile urmate, educația generală) are o deosebită influență asupra muncitorilor chemați la cursurile de reucenicie și de respecializare industrială (95, p. 82). În acest sens apare utilă depistarea *aptitudinii de a se reinstrui*, depistare care se operează *înainte* de începerea cursurilor, depistare care, desigur, înseamnă examen psihologic special organizat; selecția, orientarea, formarea, structurarea viitoarelor echipe de lucru sînt realizate prin aplicarea principiilor psihologiei aplicate, excluzînd întîmplarea. În fond, cu toate cele arătate mai sus, nu vîrsta cronologică este hotărîtoare, ci aptitudinile, și astfel se pune accentul pe ciclul *psihologic* de viață.

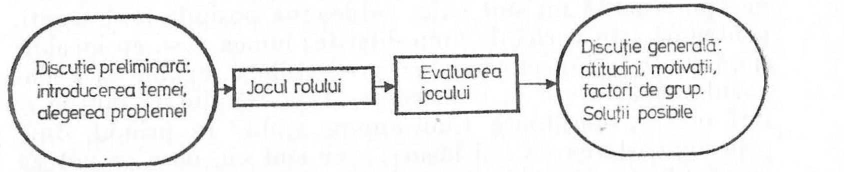
f) În strînsă colaborare cu laboratorul de psihologie economică, pedagogul uzinal se străduiește să comunice fiecărei categorii de profesioniști aspectele economice, psihologice, sociale și umane ale profesiunii lor. Profesiunea/meseria se cere înțeleasă nu numai ca o sursă de cîștig, ci și ca o funcție economico-socială; numai așa muncitorul se va putea integra mai hotărît. Acțiunea aceasta de comunicare face parte integrantă din formația, din învățămîntul profesional. Un

muncitor nu se integrează doar în muncă, ci și în viața social-politică; prin activitatea sa, el nu se rezumă să „muncească", mai mult el trebuie ajutat să „creeze" pe linia însușirilor sale psihofiziologice, pe linia biotipului său.

g) În colaborare cu laboratorul de psihologie și cu cel de sociopsihologie, pedagogul uzinal elaborează metodele pentru pedagogia terapeutică (formă a asistenței psihologice) și pentru psihologia relațiilor de muncă. Deseori climatul de muncă este viciat de faptul că muncitorii de toate categoriile nu-și cunosc suficient propria persoană și nici nu-și dau seama de semnificația propriilor reacții și comportamente *pentru alții*. Foarte puțini își pun problema prejudiciilor și stress-urilor psihice pe care le provoacă și le pot provoca altora prin comportamentele lor. Prin reconsiderarea teoriilor referitoare la „sensitivity training" (curent inițiat de Argyris și reprezentat prin Warren Beniss, Arnold Tannenbaum, Charles Seashore ș.a.), sînt utile și reuniunile în care membrii unui grup de muncă (15-20 de oameni) își expun și își analizează, onest, reacțiile, exteriorizările lor emoționale, comportamentele și gîndurile și, mai ales, meditează asupra efectelor lipsurilor lor asupra grupului. Cum este interpretat comportamentul fiecăruia de către ceilalți? Cum te privesc ceilalți? Poate că s-ar ajunge la rezultate și mai bune dacă, acolo unde sînt situații conflictuale grave, s-ar combina tehnica de „sensitivare" cu sociodrama: muncitorul cu atitudine șocantă să fie pus să joace „rolul" celorlalți membri ai grupului de muncă, pentru a încerca, *el*, sentimentul unui om jignit de camarazii lui. Aceste lucruri se pot face și în cazul grupelor sindicale, ale organizației U.T.C. etc.

h) Una dintre preocupările imediate — care privește atît pe oamenii muncii, cît și pe școlarii care se pregătesc pentru munca uzinală — este și aceea a pregătirii/formării pe linia protecției muncii și a evitării situațiilor primejdioase. Pentru Schlegel importantă este învățarea gesturilor sigure, „adică achiziționarea unei măiestrii profesionale conform exigențelor securității muncii", prin „transmiterea de secvențe de gesturi în care riscul de accident este redus la minimum" (87, p. 315). Mai este pusă, apoi, problema formării și reciclării responsabililor cu protecția. Schlegel (87, 85) propune nu expuneri/prelegeri în legătură cu accidentele, ci seminarii inter-întreprinderi, în care să se prelucreze — prin discuții nondirective de grup și prin metoda „jocului rolului" — informațiile legislative, tehnice și psihologice referitoare la pro-

tecția muncii, pentru a se structura atitudini favorabile acțiunii de evitare a accidentelor. Pedagogul uzinal pune la dispoziția serviciului pentru protecția muncii criterii socio-psihopedagogice în vederea convingerii muncitorului de a utiliza echipamentul de protecție, organizînd ședințe pentru „jocul rolului", alegîndu-se un caz tipic; animatorul (pedagogul uzinal) atribuie unui participant rolul muncitorului care nu vrea să asculte de normele de protecție și altui participant rolul celui care trebuie să convingă pe muncitor; schema și suita secvențelor cad în sarcina psihopedagogului uzinal. Schlegel propune (87) desfășurarea metodologică de mai jos:



Eficiența utilizării unei asemenea metode poate fi cercetată fie prin anchete directe, fie pe bază de chestionar.

Una din problemele care cer o rezolvare operativă este aceea a motivelor pentru care muncitorul nu se arată dispus să respecte indicațiile referitoare la protecția muncii. Și în această chestiune se poate apela la chestionar, care poate fi aplicat maistrului, muncitorului tînăr, muncitorului cu vechime și inginerului:

1. „După părerea dv., *pentru ce* în atelierul/secția dv. nu se respectă normele de protecție a muncii și care sînt *urmările* nerespectării instrucțiunilor? *Ce propuneți?*

2. Care sînt, după părerea dv., efectele/înrîuririle metodelor de protecție a muncii asupra lucrătorilor din atelierul/secția în care lucrați? Motivați tot ceea ce scrieți".

Prelucrarea răspunsurilor poate fi făcută pe categoriile de anchetați: muncitor tînăr (eventual și elevii mai mari de la școlile profesionale), muncitor cu vechime, maistru, inginer. Rezultatele pot fi utile pedagogului uzinal care, împreună cu inginerul de protecția muncii, poate articula noi strategii de protecție, de evitare a situațiilor de risc.

i) Tot în sarcina pedagogului cade și problema tineretului ndustrial. Chiar în tematica mai largă a selecției și orientăirii profesionale uzinale, adolescentul și tînărul reprezintă una dintre preocupările de prim plan. Deseori tînărului îi

lipsesc axele interioare ferme, iar structurile necesare unei vieți profesionale normale nu sînt încă definitivate, maturizate. Tînărul nu reușește să se integreze, să se adapteze *singur*, și datoria noastră este aceea de a-l ajuta să se integreze, să judece just situațiile și propria sa persoană. Fiecare vine în întreprindere cu un anumit sistem de gîndire și de simțire, descoperind în uzină (ca muncitor altfel decît ca ucenic, ca elev-muncitor) un anumit cadru (social, cultural, profesional, tehnic). Sistemul „lui" nu se acordă perfect, chiar din prima clipă, cu sistemul uzinal. Fiecare caută acest acord, dar integrare și adaptare înseamnă spargerea învelișului personal, înseamnă renunțări. Integrarea și structurarea sentimentului de apartenență nu sînt chiar totdeauna posibile fără șocuri, pentru că este vorba de lumi diferite: lumea *mea*, cu idealuri și năzuințe, și lumea uzinei, cu pretențiile și regulile ei. Pedagogul uzinal ajută la o integrare fără frămîntări inutile și fără ocoluri obositoare. Cum anume ajută? În primul rînd, prin cunoașterea de noi înșine: cine sînt eu, oare ce pot eu cu adevărat, ce trebuie să pretind...! Desigur că integrarea nu se realizează brusc, ci pe etape; tiparele mintale se transformă treptat, planurile afective primesc elemente noi din mediul de muncă, și astfel perioada de integrare apare ca un fel de ucenicie nu numai profesională, ci prin excelență psihosocială. La capătul acestei ucenicii, victorios iese individul cu aptitudini psihoprofesionale ferme. Cel fără aptitudini devine repede un înfrînt, un handicapat, care va da de lucru șefilor, asistentului social și psihopedagogului uzinal. Se pune deci problema unei asistențe elementare pentru muncitorul tînăr. Dacă i se refuză această asistență, atunci el caută și găsește „realizări" în forme sociale ciudate: revoltat, instabil, fluctuant etc. Îndeosebi psihopedagogul îi arată tînărului propriul portret al acestuia, îl ajută să se cunoască, să se înțeleagă, să intuiască variate realități (psihologice, sociale, profesionale...), să-și aprecieze just aptitudinile și „filozofia" sa; numai așa se poate vorbi de o integrare reală, și nu de una imaginară, numai așa se obține o corelație justă între aspirațiile și nevoile tineretului muncitor actual și comandamentele societății.

Asemenea probleme cîștigă și mai mult în însemnătate dacă ne referim la adolescenții din cîmpul muncii industriale. Se vorbește de o adolescență scurtă (intrarea de timpuriu în viața profesională, în producție) și de o adolescență lungă (continuarea studiilor). Pentru pedagogul uzinal este interesant

să știe cînd anume adolescentul a devenit realmente adult! Una este să mă integrez vieții de adult și alta este să devin adult. În ce măsură ucenicia „scurtă" accelerează evoluția și maturizează? În acest sens, pedagogul din industrie confecționează și aplică chestionare tocmai pentru precizarea momentului psihologic al trecerii de la copilărie la starea de adult, indiferent de situația socială a individului (școlar, student, profesionist etc.). Fixarea unui asemenea moment își are însemnătatea ei, întrucît psihopedagogul va pleda pentru un tratament diferențiat pentru o înțelegere realistă a aspirațiilor, nevoilor, atitudinilor. Poate fi acordată unui imatur o misiune importantă, o sarcină de răspundere? În sectorul feminin, mai ales în unitățile industriale unde se utilizează larg mîna de lucru feminină și adolescentină, dacă fata s-a măritat, de pildă, la 17 ani și este în cîmpul muncii, devine ea realmente adultă, matură? În ce direcții: biologic, afectiv, mintal ...? A deveni *fiziologic* adult este totuna cu a deveni *psihologic* adult? Situațiile industriale pretind psihopedagogului să reflecteze temeinic asupra unor asemenea chestiuni și să dea soluțiile cele mai potrivite pentru asigurarea eficienței în muncă.

Din discuțiile anterioare și din prezentarea, parțială, a programului său de muncă reiese că întreaga activitate a pedagogului uzinal se axează puternic pe psihologie și pe sociopsihologie. Formarea profesională n-o realizează pedagogul propriu-zis, ci *psiho*pedagogul. Formarea și învățămîntul profesional nu înseamnă numai cadre didactice, programe, local, material didactic, ci, în primul rînd, înseamnă existența elevului; și școlarizarea — indiferent de vîrsta școlarului — nu se poate face astăzi decît cunoscînd temeinic psihologia celui care se pregătește și utilizînd mereu cunoștințele de psihologie pentru scopuri pedagogice (de „învățare"). Prin pedagogie industrială nu se înțelege deci numai organizarea învățămîntului profesional și uzinal, ci elaborarea de metode care, puse la îndemîna inginerului și maistrului, să ajute la a învăța pe altul meseria, deprinderile, mișcările profesionale etc. Ce anume trebuie să învăț mi-o spun normele uzinale, dar cum să învăț eu și cum să-i învăț pe alții (ucenic, tovarăș de muncă...) sînt acțiuni care devin posibile numai prin psihologie și prin psihoergonomie didactică. A forma nu este, așadar, totuna cu a instrui, cu a achiziționa cunoștințe profesionale. Formarea se realizează prin transformări de niveluri de personalitate, prin intervenții asupra planurilor psiholo-

gice ale persoanei, prin modelări de atitudini și comportamente, prin articularea unei filozofii simple privind munca și rostul ei social. Pedagogul operează asupra unor niveluri și structuri psihice. A forma pare identic cu a pătrunde, a interveni în planurile psihice, a le cunoaște temeinic și a le restructura, pe linia regulilor muncii (formarea profesională) și integrării sociale (socializarea individului); intervențiile privesc interesele, motivațiile și concepția despre muncă și viață, factori care, deseori, se cer fundamental reconfigurați. Adolescentul și tînărul mai sînt făcuți să înțeleagă că ei nu se pregătesc, nu se formează pentru o meserie industrială, ci *pentru o acțiune industrial-socială*. Linia unei asemenea înțelegeri este trasată mai ales prin principiile de psihologie generală și diferențială. La toate acestea contribuie și educația politică prin care i se deschide tînărului perspectiva înțelegerii opiniei istorice generale la care participă.

Pedagogul uzinal nu mai este deci pedagogul tradițional, ci el apare ca un adevărat formator psihosocial, căruia îi este necesară cunoașterea temeinică a tematicilor referitoare la relațiile interpersonale. Multă vreme munca cu oamenii și munca în mijlocul oamenilor au însemnat preocupări minore; astăzi problema este insistent reactualizată. Pedagogul de astăzi începe cu etapa „a ști", trece prin etapa „a ști să faci", culminînd în faza „a ști să fii" (34).

De pe această poziție socotim că toate eșecurile pedagogiei, în majoritatea domeniilor ei de intervenție, sînt datorate în mare măsură absenței colaborării de psihologie. Iar primul pas al colaborării ni se pare a fi acela al organizării temeinice a depistării *atitudinii de a se instrui*, de a învăța, de a se forma; nu se obțin eficiențe în aplicarea programelor decît dacă ele operează asupra acelora care *sînt în stare* să asimileze, care au planurile mintale suficient evoluate și o maturitate socială normală.

VII. Laboratorul de psihologie inginerească

Personalul acestei unități științifice se ocupă, în principiu, cu sistemul „om-mașină-mediu de muncă"*, analiza

* În literatura de specialitate s-a acreditat ideea că „ingineria factorilor umani sau psihologia inginerească se ocupă de felul cum oamenii primesc informații prin simțuri, cum le stochează și le prelucrează în luarea deciziilor și felul în care ei reacționează; se insistă și asupra modului în care persoanele comunică într-un sistem om-mașină" (35, p. 338). Treptat, cadrul s-a dovedit a fi prea strîmt, prea unilateral și fără posibilitatea de strictă circumscriere a domeniului de cercetare. Și aici este necesară o revizuire a conceptului. Pentru a se putea adapta mașina la om, acesta trebuie cunoscut, inclusiv cerințele psihologice ale profesiunilor. Laboratorul de psihologie inginerească este acela care se ocupă cu toate acestea (plus securitatea uzinală și a muncitorului), întrucît psihoinginerul (numit deseori „ergonomist") este mai aproape de tehnică, fiind, în același timp, și aproape de uman.

locului de muncă, corelațiile psihism-tehnologie, aplicarea criteriilor fiziologice, antropologice și psihologice în sistemele de muncă, profesiogramele psihologice, monografiile profesionale, deprinderile de muncă (împreună cu laboratorul de pedagogie) și metodele de formare a lor, ergonomia de concepție și cea de corecție, accidentabilitatea și accidentele de muncă, protecția muncitorului, siguranța în muncă, securitatea uzinală, problemele referitoare la zgomotul, vibrațiile și poluarea industrială, factorii sociali în ergonomie, funcțiile operatorului uman în diferite situații (tablouri de comandă, conducător auto și de locomotive uzinale), ergonomia construcțiilor. Vom discuta unele dintre sarcinile principale nu din dorința de a repeta capitolele unui tratat de ergonomie, ci pentru că, la unele tematici, perspectiva de considerare și de lucru se cere să fie alta. Nu ne mai putem opri, de pildă, la considerații fiziologice și fizicale (așa cum se găsesc ele în lucrările de fiziologie a muncii și de ergonomie), ci punctul de plecare este biosociopsihologia ființei umane, perspectivă care este, uneori, neglijată. Explicațiile de față sînt operate prin psihologie, de aceea ne rezumăm la aspectele pur psihologice ale diverselor probleme ridicate de o ergonomie generală.

a) În prima linie, pentru a ajuta laboratorul de psihologie în realizarea operativă a selecției și orientării profesionale, se alcătuiesc, cu precădere, profesiogramele psihologice*. Asemenea documente științifice, absolut indispensabile în psihologia industrială, nu se articulează din birou (profesiograme și monografii „de cabinet"), ci numai pe teren: sociopsihologul și psihoinginerul stăruie personal asupra fiecărei profesiuni și loc de muncă și învață/exercită chiar profesiunile pe care le studiază; această acțiune nu reprezintă doar

* Amintim și cu acest prilej, că psihoprofesiograma reprezintă doar *unul* dintre aspectele majore privind organizarea descifrării muncii umane. Ceilalți specialiști (fiziolog etc.) vor avea de stabilit solicitările muncii la alte niveluri. Și astfel se va putea articula, așa cum menționez mai sus, prin acțiune conjugată, o bioprofesiogramă.

un simplu exercițiu, ci cheia de boltă pentru alcătuirea psihoprofesiogramelor uzinale. De fapt este vorba, în cazul ființei umane, de „bioprofesiograme", întrucît inventarele cu profile de aptitudini cuprind toate aspectele care conturează biosul. Plecînd de la criterii de personologie științifică, am preconizat (69), încă din anul 1941, cercetarea *biotipologică* a persoanei: date generale, amprente, antecedente personale, ereditate, date antropometrice, morfologie, sexologie, biochimism, fiziologie, medicină generală, psihologie, psihiatrie și psihanaliza persoanei, mediul familial și social, atitudini sociologice, eul, lumea din afară, cunoștințe școlare și profesionale, biopsihocriminologie, viața profesională ș.a., adică o bună parte din acțiunile care caracterizează astăzi ergonomia, psihologia inginerească și laboratoarele umaniste uzinale. Fiecărui sector i-au fost indicați specialiștii și laboratoarele respective. „Carnetul biotipologic" prevedea o cercetare longitudinală, întinsă pe cinci ani (69, p. 3). Este vorba, în fond, de o antropolgie industrială, care se cere dezvoltată, așa cum dezvoltăm și antropologia pedagogică. Prezentăm mai jos o schemă a unei biopsihoprofesiograme, în care se înscrie (în partea dreaptă) fie semnul X, fie mențiunea respectivă:

(Profesiunea)	*Absolut necesar* Centile: 70–100	*De dorit* Centile: 40–60	*Nesemnificativ* Centile: 10–30
— Aspectul cognitiv al personalității (gîndire, atenție etc.)			
— Aptitudinile speciale (gîndire tehnică, matematică, organizatorică etc.)			
— Psihomotricitatea			
— Aspectul afectiv			
— Trăsături speciale (temperament, caracter, tip, vigilență etc.)			
— Sensorium (văz, auz etc.)			
— Anthropos (înălțime, greutate etc.)			
— Mediul familial			

În legătură imediată cu cele enunțate anterior, se alcătuiește o documentație temeinică privind *locul de muncă*, pentru uzul celorlalte laboratoare. Redăm o schemă psihoergonomică pentru studiul profesiei și a locului de muncă, obiec-

tivul final fiind alcătuirea unui fișier al profesiilor și al locurilor de muncă pentru întreaga întreprindere (exemplul este luat din industria chimică):

1. Care este (în ce constă) procesul tehnologic propriu-zis în schema de fabricație a secției (atelierului)? Ce anume se fabrică? Cum se fabrică (etapele de fabricație); materia primă vine de aici, pe aici, suferă transformările x, y, z, se amestecă cu cutare substanțe, devine materia A, iese pe aici etc.
2. În ce condiții se lucrează (termice, chimice, fizice și fiziologice, curenți de aer, iluminat, culori funcționale, spațiu-cubaj, zgomot, noxe, fluide, radiații, vibrații, trepidații, toxicitate industrială, mecanizare, automatizare, amplasarea rațională a mașinilor, agenți infecțioși, evitarea disconfortului etc.).
3. Omul, ce face el, propriu-zis? A se descrie în amănunte. Dacă sînt și mașini (sau unelte) care contribuie la coordonarea efortului uman cu lucrul mașinii (sau uneltelor). — Omul, este solicitat în limite normale? Este cumva suprasolicitat? În ce direcție? Pe care linii psihofiziologice? Pentru ce? Care sînt efectele suprasolicitării?
4. Configurații psihofiziologice ferme: ce funcții psihice se actualizează (se desfășoară) cu prilejul exercitării muncii? Ce biotip și ce tip de personalitate sînt mai potrivite pentru această muncă? Vîrsta și sexul au vreo însemnătate pentru exercitarea normală a profesiei, sau pentru executarea eficientă a formulelor de mișcări? Ce contraindicații (psihologice, fiziologice) se pot preciza în acest sens?
5. Care sînt elementele ce pot configura situații de risc și de accident? Ce grad de periculozitate prezintă profesia și locul de muncă?
6. Măsuri eficiente. Psihoergonomia de concepție. Psihoergonomia de corecție. Contribuții posibile.

În această schemă, punctele 1 și 2 se referă la ergonomie, pozițiile 3 și 4 privesc psihologia, punctul 5 se referă la problemele de risc, periculozitate, accidente, iar punctul 6 se referă la măsurile psihoergonomice. Deseori un asemenea document nu satisface, din pricina caracterului lui minimal, și atunci se recurge la chestionare complicate, de tipul „check-list", cu un număr mare de coordonate. O.G. Edholm, plecînd de la cercetările întreprinse de International Ergonomic Association, redă o asemenea „listă de control" (23, p. 228—236), vizînd principalele caracteristici ale sarcinii, spațiul de muncă (exigențele corpului, exigențele mintale), precizia și rapiditatea, comenzile, parvenirea informației, mediul, organizarea muncii etc. O utilă listă de control ergonomic este prezentată de V. Anghelescu, în 1971 (3, p. 207—224). În

principiu, asemenea scheme şi chestionare, prelucrate de diverşi autori, nu pot fi utilizate în orice întreprindere, mai ales atunci cînd este vorba de o mare diversitate de profesiuni. De aceea, psihoinginerul (specialistul în psihologie inginerească), în colaborare cu psihologul uzinal, studiază în prealabil locurile de muncă şi stabilesc practic şi pe teren parametrii care se cer introduşi în viitorul chestionar. De fapt, se poate spune că se pun bazele cercetării minuţioase a unui aspect al unei noi ştiinţe — ecologia umană aplicată în mediul industrial: ecologia industrială.

Este firesc să ne întrebăm dacă nu cumva studiul locului de muncă şi topoergograma nu sînt altceva decît studiul profesiunii. La locul de muncă nu sînt oare profesionişti? Iar acest loc nu este studiat şi precizat tocmai în funcţie de profesiune? Totul s-ar reduce la studiul unui post strict „profesional", la care se adaugă investigarea condiţiilor în care este bine să se desfăşoare *acea* activitate profesională.

În cazul cînd procesul de muncă se desfăşoară în secvenţe atunci este propusă alcătuirea organigramei locului de muncă (19, p. 34), în care sînt descrise toate strategiile operaţionale, în ordinea desfăşurării lor. Credem însă că la fiecare secvenţă ar fi indicat să se menţioneze şi funcţiile psihice solicitate de operaţia respectivă. La operator organigrama indică ceea ce face efectiv operatorul, ea servind psihoinginerului la alcătuirea psihoprofesiogramei.

Pentru realizarea acestora, am efectuat, în prima etapă, la o întreprindere, un sondaj pentru fiecare profesiune, trimiţînd muncitorilor fruntaşi, maiştrilor şi şefilor de secţii (ingineri), un inventar global cu însuşirile psihofiziosociologice de bază (funcţii senzoriale, planuri mintale, motricitate, emotivitate, temperament, caracter, personalitate...), necesare exercitării profesiunii, inventar însoţit de un cod sumar pentru explicarea termenilor, precum şi de următoarea recomandare:

„În vederea conturării cît mai sistematice şi mai realiste a unor probleme ce urmează să fie rezolvate de către umaniştii uzinali, apelăm la experienţa şi simţul comun ale specialiştilor şi profesioniştilor cu practică mai îndelungată şi care au legături strînse cu terenul, cu oamenii şi cu procesele de producţie.

Sînteţi rugat(ă) ca, în dreapta fiecărui enunţ (funcţie psihică, situaţie), să marcaţi cu semnul plus (+) gradul de însemnătate a fiecăruia

(Absolut necesar; Foarte necesar etc.), gîndindu-vă la o normală exercitare a profesiunii de ________
(profesiunea)

Cînd este necesar, consultaţi codul cu explicaţiile termenilor (enunţurilor). Pentru orice alte lămuriri, sîntem la dispoziţia dv".

Gradele de însemnătate sînt înlocuite cu litere, care au următoarea semnificaţie: a = Absolut necesar; b = Foarte necesar; c = Necesar; d = De dorit; e = Fără însemnătate.

Însuşiri	a	b	c	d	e
1. Calificare profesională					
2. Forţă musculară					
3. Coeficient vital					
4. Acuitate vizuală					
5. Apreciere (măsurare) din ochi					
6. Simţ cromatic					
7. Acuitate cromatică					
8. Acuitate auditivă					
9. Sensibilitate tactilă					
10. Acuitate olfactivă					
11. Înţelegere simplă					
12. Gîndire logică (inteligenţă)					
13. Gîndire/aptitudine tehnică					
14. Gîndire/aptitudine matematică					
15. Gîndire spaţială (percepţia spaţiului)					
16. Percepţie rapidă					
17. Combinare spaţială					
18. Reprezentare în spaţiu					
19. Gîndire practică (organizatoare)					
20. Tempo rapid în gîndire (ideaţie rapidă)					
21. Rapiditate în decizie					
22. Flexibilitate mintală					
23. Fluiditate mintală					
24. Învăţare rapidă					
25. Creativitate					
26. Ingeniozitate					
27. Imaginaţie					
28. Interes ştiinţific					
29. Atenţie concentrată, susţinută					
30. Atenţie distributivă					
31. Spirit de observaţie					

Însuşiri	a	b	c	d	e
32. Memorie pentru forme					
33. Memorie pentru cifre					
34. Memorie pentru instrucţiuni					
35. Memorie pentru persoane					
36. Dexteritate/abilitate manuală					
37. Coordonarea mişcărilor mîinilor					
38. Mobilitate corporală					
39. Rapiditate în reacţie					
40. Viteza mişcării (stimul-răspuns)					
41. Eliberare de griji					
42. Emoţionalitate redusă					
43. Stabilitate emoţională (echilibru)......					
44. Comportament prudent					
45. Prezenţă de spirit, calm					
46. Absenţa depresiunii					
47. Absenţa anxietăţii în general					
48. Absenţa sugestibilităţii					
49. Absenţa tensiunii interioare					
50. Absenţa fricii de pericol					
51. Poate accepta riscurile					
52. Nu poate accepta riscurile					
53. Extravertit (tip deschis)					
54. Introvertit (tip închis)					
55. Ambivert (tip de mijloc)					
56. Răbdare					
57. Perseverenţă în muncă..............					
58. Relaţii interumane bune					
59. Combativitate					
60. Rezistenţă la oboseală fizică.......					
61. Rezistenţă la munca de noapte (somn) ..					
62. Rezistenţă la oboseala mintală					
63. Rezistenţă la monotonie..............					
64. Ritm moderat în lucru					
65. Ritm rapid în lucru					
66. Disciplină în muncă.................					
67. Autoplanificare					
68. Autoorganizare					
69. Simţul răspunderii					
70. Vigilenţă (grijă + răspundere)					

Însuşiri	a	b	c	d	e
71. Grijă în muncă					
72. Conştiinciozitate					
73. Integrare profesională					
74. Adaptare rapidă la situaţii noi					
75. Sentimentul succesului					
76. Ataşament pentru profesiune					
77. Ataşament pentru locul de muncă					
78. Ataşament pentru întreprindere					
79. Prestanţă					
80. Popularitate					
81. Biotip (Leptosom-Atletic-Picnic)					
82.					
83.					
84.					
85.					

Cu toate informaţiile care se dau şi cu toate invitaţiile şi contactele personale, răspunsurile vin totuşi cu greutate. De aceea se poate utiliza o tehnică mai simplă: colectivul care urmează să procure informaţiile este convocat pentru cîteva ore (cu pauze suficiente), într-o sală încăpătoare, în timpul programului de lucru; se împart foi pe care sînt trecute doar *numerele* însuşirilor, în dreapta fiecărei însuşiri (număr) fiind scrise literele care indică răspunsurile; psihoinginerul citeşte (din exemplarul său) fiecare însuşire, *o explică pe larg* şi apoi invită pe cei prezenţi să opereze răspunsul prin marcarea semnului plus (+). În felul acesta nu numai că se face economie de imprimate, nu numai că înţelegerea fiecărui termen şi enunţ este mai substanţială, dar se poate reuşi ca, în cîteva ore, să se poată rezolva problema psihoprofesiogramei respective.

Pentru o aceeaşi profesiune (sau grup de profesiuni), sondajul este efectuat asupra unui eşantion de cel puţin zece profesionişti (muncitori, maiştri, ingineri), pentru a se surprinde toate opticile posibile. Abia după sistematizarea datelor furnizate de specialişti şi profesionişti, psihoinginerul îşi începe cea de-a doua sa ucenicie personală la toate posturile de muncă, pentru a verifica, pe de o parte, datele obţinute şi, pe de altă

parte, pentru a retrăi climatul de muncă pe linia informaţiilor primite. Urmează colocvii cu specialiştii fruntaşi pe datele colectate multilateral şi se alcătuiesc, în ultima etapă, profesiogramele individuale, pentru fiecare profesiune, precum şi tabele sintetice cu toate profesiunile din unitatea industrială respectivă:

LOCUL DE MUNCĂ	Calificare profesională	Forţă musculară	Coeficient vital	Acuitate vizuală	Apreciere din ochi	Simţ cromatic	Acuitate cromatică	Acuitate auditivă	Sensibilitate tactilă	Acuitate olfactivă	Etc.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Secţia											
— Postul	a	b	b	b	a	c	e	b	a	e	
— Postul	a	e	d	c	d	d	d	c	d	d	
— Postul	a	e	c	c	e	d	e	c	e	e	
Etc.											

Tabelele mari, sintetice, sînt expuse în încăperile unde lucrează de obicei psihometricienii, pentru imediată şi operativă consultare. Psihoprofesiogramele propriu-zise se înscriu în tabele cartonate, care se păstrează alfabetic, pe profesiuni, într-un fişier special.

b) Paralel cu structurarea acestor tabele, se alcătuiesc două repertoare: unul privind gradul de periculozitate şi altul privind gradul de risc* de accidente pentru fiecare loc de muncă şi pentru fiecare profesiune. Asemenea documente pot fi articulate atît din analiza răspunsurilor de la punctul 5 din schema psihologico-ergonomică redată în paginile anterioare, cît şi din observaţiile directe, din alte chestionare, din interviuri etc. Repertoarele sînt utile consilierului psi-

* Riscul nu este accident, dar se transformă în accident dacă se utilizează un anumit mod de lucru, nonconform şi dacă sarcina cu posibilităţi de accidente este încredinţată unui muncitor fără aptitudini şi dispus să-şi asume riscurile fără nici un fel de discernămînt.

holog în faza avizului psihologic, ca şi p...are ca o acţiune indis-
profesionale de uz general. Se corelează înt...ogramarea realistă
zităţii şi a riscului cu coeficientul de emotivit...uştinută reacţio-
tatea deciziei şi cu promptitudinea mişcărilor. Ta...zie a oboselii
jos reprezintă un exemplu de repertoar pentru peric...itorul care
...iho-

Profesiunea	Pericol inexistent	Periculozitate slabă	Periculozitate prezentă	Periculozitate accentuată	Periculozitate foarte accentuată
1.	⟶	⟶	⟶	⟶	
2.	⟶				
3.	⟶	⟶	⟶		
Etc.					

Un capitol special este consacrat psihologiei asumării riscului, prin considerarea datelor din dosarul psihologic şi prin exploatarea corelaţiilor dintre situaţiile de risc şi variabilele personalităţii muncitorului.

c) O pondere deosebită este acordată problemei oboselii industriale *psihice*, problemă viu dezbătută în trecut şi astăzi, dar încă insuficient precizată, lipsind chiar o concepţie uniformă despre acest fenomen. Se pare că elementele primordiale le constituie atitudinea faţă de muncă, interesul pentru activitatea industrială şi aptitudinea psihoprofesională. Un muncitor fără aptitudini pentru meseria lui se agită, se frămîntă, se „saturează" mai devreme pe plan interior, se consumă şi „oboseşte" mai mult, mai repede şi mai intens (tensiune psihică accentuată) decît cel care are aptitudini, întrucît sistemul nervos al celui dintîi este solicitat în plus şi pentru că la el munca este o sarcină impusă de pe planuri exterioare lui.

Hotărîtoare este şi rezonanţa pe care condiţiile mediului de muncă, utilajele, relaţiile interpersonale ş.a. o provoacă în planurile mintale şi emoţionale ale muncitorului, influenţa pe care „munca" şi organizarea ei o au asupra structurii de personalitate a celui care munceşte. Oboseala şi, mai ales, intensitatea/gradul ei sînt condiţionate tocmai de configuraţia

parte, pentru a retrăi climatul de muncă pe linia informațiilor primite. Urmează colocvii cu specialiștii fruntași pe datele colectate multilateral și se alcătuiesc, în ultima etapă, profesiogramele individuale, pentru fiecare profesiune, precum și tabele sintetice cu toate profesiunile din unitatea industrială respectivă:

LOCUL DE MUNCĂ	Calificare profesională	Forță musculară	Coeficient vital	Acuitate vizuală	Apreciere din ochi	Simț cromatic	Acuitate cromatică	Acuitate auditivă	Sensibilitate tactilă	Acuitate olfactivă	Etc.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Secția											
— Postul	a	b	b	b	a	c	e	b	a	e	
— Postul	a	e	d	c	d	d	d	c	d	d	
— Postul	a	e	c	c	e	d	e	c	e	e	
Etc.											

Tabelele mari, sintetice, sînt expuse în încăperile unde lucrează de obicei psihometricienii, pentru imediată și operativă consultare. Psihoprofesiogramele propriu-zise se înscriu în tabele cartonate, care se păstrează alfabetic, pe profesiuni, într-un fișier special.

b) Paralel cu structurarea acestor tabele, se alcătuiesc două repertoare: unul privind gradul de periculozitate și altul privind gradul de risc* de accidente pentru fiecare loc de muncă și pentru fiecare profesiune. Asemenea documente pot fi articulate atît din analiza răspunsurilor de la punctul 5 din schema psihologico-ergonomică redată în paginile anterioare, cît și din observațiile directe, din alte chestionare, din interviuri etc. Repertoarele sînt utile consilierului psiholog în faza avizului psihologic, ca și pentru monografiile profesionale de uz general. Se corelează întinderea periculozității și a riscului cu coeficientul de emotivitate, cu rapiditatea deciziei și cu promptitudinea mișcărilor. Tabelul de mai jos reprezintă un exemplu de repertoar pentru periculozitate:

Profesiunea	Pericol inexistent	Periculozitate slabă	Periculozitate prezentă	Periculozitate accentuată	Periculozitate foarte accentuată
1.	→	→	→	→	
2.	→				
3.	→	→	→		
Etc.					

Un capitol special este consacrat psihologiei asumării riscului, prin considerarea datelor din dosarul psihologic și prin exploatarea corelațiilor dintre situațiile de risc și variabilele personalității muncitorului.

c) O pondere deosebită este acordată problemei oboselii industriale *psihice*, problemă viu dezbătută în trecut și astăzi, dar încă insuficient precizată, lipsind chiar o concepție uniformă despre acest fenomen. Se pare că elementele primordiale le constituie atitudinea față de muncă, interesul pentru activitatea industrială și aptitudinea psihoprofesională. Un muncitor fără aptitudini pentru meseria lui se agită, se frămîntă, se „saturează" mai devreme pe plan interior, se consumă și „obosește" mai mult, mai repede și mai intens (tensiune psihică accentuată) decît cel care are aptitudini, întrucît sistemul nervos al celui dintîi este solicitat în plus și pentru că la el munca este o sarcină impusă de pe planuri exterioare lui.

Hotărîtoare este și rezonanța pe care condițiile mediului de muncă, utilajele, relațiile interpersonale ș.a. o provoacă în planurile mintale și emoționale ale muncitorului, influența pe care „munca" și organizarea ei o au asupra structurii de personalitate a celui care muncește. Oboseala și, mai ales, intensitatea/gradul ei sînt condiționate tocmai de configurația

* Riscul nu este accident, dar se transformă în accident dacă se utilizează un anumit mod de lucru, nonconform și dacă sarcina cu posibilități de accidente este încredințată unui muncitor fără aptitudini și dispus să-și asume riscurile fără nici un fel de discernămînt.

psihică a fiecărui muncitor, psihismul fiind acela care dă explicațiile valabile în apariția oboselii, inclusiv suportarea și consecințele ei. De pe această poziție, pare indicat ca laboratorul de psihologie inginerească al întreprinderii să propună organizarea discutării unor activități care, în linii mari, și-ar aduce aportul *psihologic* și *psihoergonomic* la rezolvarea temelor propuse. Programul expus în paginile următoare nu este deci nici fiziologic, nici neurofiziologic, nici strict „ergonomic", ci psihologic:

1. Descifrarea *tempoului/ritmului personal de lucru*, — factor primordial în apariția oboselii și a dereglării activității productive, cu consecințe uneori grave (accidentări, provocări de pagube materiale etc.). Un tempo rapid de muncă impus unui muncitor care, structural, este un „lent", nu poate fi altceva decît o invitație la oboseală și disatisfacție; la un asemenea muncitor, nu odihna și pauzele sînt hotărîtoare, ci *acordul* între ritmul *său* personal și ritmul cerut de muncă.

2. Descifrarea unor aspecte *temperamentale* (tensiune psihică etc.), întrucît cunoașterea lor *din vreme* dă indicații prețioase asupra instalării procesului psihic al oboselii în muncă.

3. Precizarea *tipului de personalitate*, pentru fiecare muncitor în parte; fiecare dintre noi „obosim" nu numai în funcție de microclimat, mașini etc. (poziția „ergonomică"), ci și în funcție de orientarea generală a spiritului și afectivității noastre. — Curbele și histogramele de oboseală își legitimează valoarea numai dacă sînt raportate la „persoana" muncitorului; „climatul", „ambianța", „condițiile" nu sînt concepte și abstracții, ci factori reali care *acționează* nu asupra „muncii", ci asupra „muncitorului".

4. Stabilirea limitelor în *rapiditatea reacțiilor și mișcărilor globale*. Se obțin, astfel, explicații privind menținerea stărilor de oboseală. Rapiditatea în mișcare este un factor personal și tocmai desconsiderarea lui este cauza lipsei de perspectivă a multor studii asupra oboselii.

5. Pentru studiul *oboselii nervoase*, care apare la locurile de muncă unde se cere efort intelectual, propunem alcătuirea „curbei muncii intelectuale" pentru fiecare lucrător vizat, pe linia cantității și erorilor săvîrșite în muncă. „Gradul de solicitare a muncii", „caracteristicile particulare ale diverselor activități productive" etc., sînt probleme care apar în cu totul altă lumină dacă se pornește de la *om*, pentru că *el* este „solicitat", ale *lui* sînt activitățile etc. — Instalarea inhibiției de protecție, în cazul eforturilor intense, se operează în funcție de coeficientul *personal* al fiecăruia, coeficient care se cere cunoscut *temeinic* și *din vreme*.

6. Studierea întinderii *atenției concentrate* apare ca o acțiune indispensabilă în cercetarea obiectivă a oboselii și în programarea realistă a timpului de odihnă. Muncitorul capabil de atenție susținută reacționează *altfel* la solicitările în muncă și încercarea de invazie a oboselii (sau a senzației de oboseală) este altfel lichidată decît muncitorul care nu are un grad înalt de atenție concentrată.

7. Descoperirea *anxiosului, emotivului* și a celui cu *tendințe psihonevrotice*, mai ales cu sindrom depresiv. Aceștia sînt mai sensibili la șocurile muncii, oboseala instalîndu-se mai devreme, masiv și cu forme de comportament neliniștitoare (agresivitate, impulsivitate, accidente...) În climatul unei cetăți industriale și în cercetările asupra oboselii, pare, astăzi, de neconceput neglijarea tonusului afectiv al muncitorului și asigurarea unui anumit grad de stabilitate emoțională.

8. Stabilirea *nivelurilor mintale* (înțelegere simplă, gîndire logică, asociație de idei, flexibilitate spirituală...); nivelurile reduse favorizează apariția și infiltrarea oboselii, iar pauzele sînt, pentru asemenea handicapați, inoperante.

9. Evidențierea *abilității manuale*, mai ales acolo unde se cer precizie în mișcări și o coordonare eficientă a lor. Muncitorul cu o asemenea dexteritate lucrează fără tensiune, „liber" sufletește, iar cortexul său (cîmpurile citoarhitectonice cerebrale respective) reușește să oprească, undeva la „graniță", structurarea senzațiilor de oboseală.

10. Studiul *răspunderii* și al *grijii în lucru*, întrucît un om care, *prin structură*, are simțul răspunderii și grijă pentru munca sa, nu se lasă ușor dominat de oboseală, chiar dacă aceasta tinde să se prefigureze cert.

11. Elaborarea de tabele, pentru fiecare loc de muncă, cu gradele și simptomele de oboseală psihică, în funcție de fiecare secvență de muncă: primele simptome, stări accentuate, situație primejdioasă. Depășirea unei anumite limite (sector de graniță), poate duce la incidentul critic, la situația de accident. Tabelele pot fi împărțite muncitorilor (pentru studiu individual), sau discutate amplu cu aceștia.

12. În afară de aceste 11 coordonate, propunem și investigații speciale privind *relațiile interumane* (prin metode psihosociotehnice adecvate), întrucît configurația grupului de muncă (înțelegere, afinități etc.) întîrzie (sau favorizează) apariția oboselii; deseori, un climat social favorabil anulează o bună parte din nocivitatea oboselii. — Alături de aptitudine, relațiile interumane ajută la integrarea în muncă, iar integrarea liberă este dușmanul oboselii. Pentru o asemenea cercetare pot fi aplicate chestionare cu notare grafică.

În rezumat, factorii de personalitate și aptitudinea bine precizată pentru profesiune stau la baza oricărui studiu științ-

ţific al oboselii psihice, a organizării timpului de odihnă şi a pauzelor.

Realizarea unui asemenea program nu este posibilă fără cooperarea cu laboratoarele de psihologie şi de sociopsihologie uzinală. Prin analize asupra oboselii (experimente de-a lungul zilei/nopţii de muncă) se stabilesc diferenţele de performanţe, întrucît ele dau indicaţii asupra gradului de solicitare şi de oboseală. Asemenea diferenţe se stabilesc pe indivizi, pe sexe, pe vîrste, pe locuri de muncă, pe schimburi, pe micro- şi macrogrupuri sociale, pe profesiuni, sau grupuri de profesiuni etc. Abia după ce se vor stabili profilele psihologice ale muncitorilor şi în urma coroborării datelor psihologice cu cele de fiziologie a muncii şi cu informaţiile de ordin ergonomic vor putea fi purtate discuţii cu privire la problema timpului de odihnă, a pauzelor şi a necesităţilor fireşti. Poziţia aceasta se axează pe ideea că împotriva oboselii se poate lupta şi cu criterii psihologice. O bună parte dintre lucrările noi privind organizarea şi optimizarea muncii industriale accentuează tocmai necesitatea de a se studia, în prealabil, tipologia muncitorului, tipul mintal-emoţional şi tipul psihosocial.

d) În activitatea laboratorului de psihologie inginerească un capitol la fel de însemnat îl constituie prevenirea *accidentelor*, străduinţa majoră fiind aceea de *a se produce în condiţii de protecţie a muncii*, producţia neputînd începe decît dacă este asigurată securitatea muncii. Aceasta este o adevărată structură psihică *(sentimentul* de securitate), o configuraţie care invadează, fără turburări, planurile cognitive şi afective ale muncitorului, o adevărată nevoie, nemărturisită la fiecare pas, dar prezentă în dinamismele care se declanşează în procesul muncii. În fond „nu este posibil să se atingă scopurile legitime ale întreprinderii fără satisfacerea simultană a nevoilor de securitate" (21, p. 5). Sentimentul securităţii este acela care colaborează la asigurarea climatului social propice unei productivităţi înalte şi tot el contribuie la apariţia imaginii despre întreprindere.

În tematicile privind accidentele se porneşte tot de la om, căruia i se atribuie încă o tendinţă, o înclinare către accidente*, tendinţă care este explorată mai ales în primele luni de la angajare, căutîndu-se diverse corelaţii prin aplicarea de variate teste: senzoriale (teste de acuitate vizuală, probe pentru percepţia semnalelor colorate), de inteligenţă (îndeosebi concretă), de psihomotricitate (studiul rapidităţii şi preciziei mişcării şi reacţiei, studiul ritmului personal şi celui al muncii, plasticitate interioară), de motivaţie (chestionarea referitoare la nevoia de realizare), de tendinţă la risc (autodescriere, acceptarea riscului), de personalitate (teste proiective şi metoda psihanalitică). Cu ajutorul unui chestionar, T. Jenkins a diferenţiat un număr de şapte sindromuri pe baza cărora poate fi discutată tendinţa către accidente: distracţia muncitorului, lipsa de discernămînt, sentimentul de independenţă socială, absenţa senzitivităţii faţă de altul, neseriozitatea faţă de prejudiciul suferit, încrederea exagerată în sine, agresivitatea şi integrarea slabă (apud 28, p. 12—13). Criterii utile pentru descifrarea accidentabilităţii, precum şi pentru scopuri practice (prevenirea accidentelor, alegerea testelor predictive), se obţin prin examinările psihologice ale accidentaţilor, rezultatele fiind confruntate cu acelea ale unui grup martor de neaccidentaţi. Wittersheim şi Schlegel, reluînd cercetările, din 1936, ale lui Lahy şi Pacaud, au încercat să valideze o „baterie de securitate" (104) elaborată de Bonnardel: o probă de inteligenţă concretă (variantă a cuburilor Kohs), trei aparate pentru explorarea coordonării mişcărilor mîinilor şi a preciziei lor (în ritm impus) şi un aparat pentru reacţiile complexe (mîini, mînă-picior, lumini, claxon), care presupun prezenţa controlului neuromuscular şi a coordonării oculo-motorice. S-au urmărit 36 de variabile, insistîndu-se asupra scorurilor, timpului de execuţie, erorilor (numărul şi durata lor) şi numărului de încercări (procesul de învăţare). Autorii au conchis că predictorul cel mai bun este numărul de erori din faza de învăţare, şi nu reuşita ulterioară (104, p. 292).

Rezultatele investigaţiilor privind accidentabilitatea nu au adus, totuşi, deocamdată, concluzii ferme şi nici corelaţii satisfăcătoare cu frecvenţa individuală a accidentelor. O

* În 1918 Vernon avansează termenul de „accident proneness"; dar problema „predispoziţiei pentru accidente" a fost pusă, pentru prima oară, ca ipoteză, în 1919, de către M. Greenwood şi H. M. Woods. În 1923 Karl Marbe îşi enunţă legea sa referitoare la „Unfallneigung": probabilitatea de accidente se calculează după numărul de accidente avute. Preocupări în această direcţie au avut şi W. Moede, Lysinski, Farmer, Chambers ş.a., iar Mosinger propune termenul de „accidentabilitate". Înclinarea către accidente este explicată prin labilitatea emoţională, anxietate şi incapacitate de coordonare a mişcărilor (60).

Keehn (1961) şi Eysenck (1965) au propus corelarea predispoziţiei pentru accidente cu tipul de intro şi extraversiune; extravertitul ar avea mai multe accidente decît introvertitul. Craske ajunge, în 1968, la aceeaşi concluzie.

schemă explicativă generală n-a fost încă elaborată. Cercetările continuă și psihoinginerul are, aici, în mediul și în stilul de muncă industrială, un cîmp vast de acțiune, avînd de abordat *vertical* aceste probleme. Nu statistici, ci explicații adînci, fiziosociotehnicopsihologice, pentru a se obține o sinteză coerentă. Pentru Chancé important este nu *ce* s-a întîmplat, ci *cum* s-a întîmplat. „Ce se întîmplă, în acest moment critic, în mintea celui care greșește? Care este cauza că o întreagă condiționare, cîștigată și întreținută cu grijă, dispare brusc? Prevenirea accidentelor ar cîștiga foarte mult dacă s-ar cunoaște reprezentările mintale care întrerup comportările normale, precum și modul în care ele interferează" (14, p. 22). Aceasta înseamnă însă că trebuie să i se acorde psihologiei o mai mare însemnătate. În 1926 Karl Marbe menționa că, în normele de prevenire a accidentelor, psihologiei i se acorda un loc minor. „Va veni, însă, vremea cînd însemnătatea practică a psihologiei pentru prevenirea accidentelor va fi unanim recunoscută" (59, p. 69).

Un capitol de cercetare deosebit de promițător și de la care se așteaptă multe sugestii în legătură cu lichidarea accidentelor industriale îl constituie psihologia acceptării/respingerii *riscului*. Riscul este socotit un factor fundamental în geneza accidentelor. „Acceptarea riscului poate fi definită ca o trăsătură comportamentală a individului de a se angaja într-o activitate în care se află o oarecare posibilitate de eșec" (46), trăsătură care ar putea fi examinată cu un stimulator de risc. Schematic, procesul ar fi următorul, redat pe secvențe:

— Muncitorul părăsește atelierul lui obișnuit, pentru a efectua, în altă parte o operație oarecare.

— Pe drum își amintește că a uitat să-și ia cea mai potrivită unealtă, inclusiv anumite piese din echipamentul său de protecție.

Această situație prilejuiește o desfășurare bimodală a unui travaliu mintal

A	*B*
Nu fac bine! Nu accept riscul. Mă întorc înapoi ca să-mi iau ce-mi trebuie!	O să meargă! Am mai făcut. Doar n-o să mi se întîmple tocmai mie!
Nu acceptă riscul	*Acceptă riscul*
Accidentul nu este posibil	Posibilitate de accident

În această schemă simplă a evaluării riscului, de ce anume s-a procedat *așa* în A și de ce *așa* în B? Atunci cînd laboratoarele de psihologie și de psihoergonomie uzinale, cu arsenalul lor de anchete și tehnici de explorare motivațională și decizională, vor reuși să răspundă la această întrebare (aparent) simplă, atunci cu siguranță că numărul accidentelor va scădea și, implicit, și cheltuielile ce decurg de aici vor fi micșorate.

Accidentul și accidentabilitatea mai sînt funcție și de gradul personal de adaptabilitate la munca și viața industrială a noului angajat; prin metodele psihometrice se pot obține referințe și în acest sens. În linii mari, discuțiile sînt purtate asupra raportului rapiditate-precizie, întreprinderea și producția avînd anumite pretenții, iar omul dînd numai ceea ce poate efectiv să dea. Incitarea la o muncă peste puterile psihice ale persoanei și invitația la risc pentru cel ce nu are un asemenea gust pot contribui la creșterea numărului de erori în muncă și la mărirea gradului de primejdie, muncitorul nemaifiind stăpîn pe sarcina sa, pe care este obișnuit s-o realizeze în *anumite* condiții, structurate pe biotipul și personalitatea sa.

Studiul amănunțit sociopsihotehnicofiziologic al fiecărui accident, îndeosebi al celor grave, precum și analiza atentă a celor întîmplate în ultimii 3—5 ani — totul raportat la *omul* accidentat, precum și la profesiunea pe care o exercită — pot prilejui și aici tipologii utile: timoratul, imprudentul, cel fără prezență de spirit etc. Deosebit de semnificative sînt relațiile sociale*: viața conjugală (frămîntată, discordii etc.), mai ales în cazul poliaccidentaților; revolta contra autorității; nerespectarea normelor de securitate; copilăria accidentatului (comportamentul în școală, frustrări, absența căldurii părintești, separația părinților, moartea acestora). Frecvența cauzelor ancorate în persoană, dar mai ales examinarea temeinică a cauzelor atitudinilor și comportamentelor enunțate dau laboratorului atît sugestii pentru redresarea unui mediu socioeconomic deteriorat, cît și pentru structurarea de probe fiziologice și psihometrice în vederea prevenirii accidentelor, această strategie fiind mult mai rentabilă decît metodele utilizate pînă acum. Un accident poate costa

* Pentru Ortmann (1955) situațiile personale și sociale, climatul familial și relațiile umane au o pondere însemnată în geneza accidentelor, iar Friedmann (1952) accentuează că îndărătul „muncitorului" este omul, cu toate caracteristicile sale psihologice și sociale (60).

cîteva zeci de zile de muncă, pe cînd un examen psihologic şi social nu răpeşte mai mult de trei zile-muncă, punînd, în plus, pe muncitor la adăpost de primejdia de a deveni un risc social-industrial negativ. După unele calcule (H. A. Paul, 1969), un accident simplu, cu cîteva zile de incapacitate de lucru, costă aproximativ 800—900 DM (mărci germane); un accident mortal costă 50 000 DM; iar un accident cu invaliditate completă costă 80 000 DM. Acum să raţionăm: dacă într-un accident grav (explozie etc.), s-au pierdut zece vieţi omeneşti, atunci paguba este de 500 000 DM, în lei revenind aproximativ 2 000 000. Dacă se adaugă sumele pentru accidentele survenite într-un trimestru pe întreaga ramură industrială, atunci *cu suma respectivă*, pierdută din pricina lipsei de aptitudini a unor lucrători, *se poate începe organizarea celui mai modern Serviciu de psihologie şi psihoergonomie* uzinală sau chiar a unui Institut pentru studiul şi prevenirea ştiinţifică a accidentelor industriale, pentru ramura respectivă*.

Prezentăm în continuare, un model de

FIŞA DE ACCIDENT

— Localitatea (urban; rural). Întreprinderea. Data: anul, luna, ziua, ora cînd s-a produs accidentul.

— Locul accidentului: atelierul, secţia...

— Schimbul, tura: I, II, III.

— Cum se situează locul, ca frecvenţă a accidentelor, faţă de alte ateliere şi secţii.

— La ce interval de timp a avut loc accidentul faţă de ultimele (legea poissoniană a evenimentelor rare).

— Care a fost sarcina de executat, în general.

— Munca a fost în echipă. Muncitorul a fost solitar.

— În care anume operaţie şi în care anume secvenţă a muncii (conform ordonografului) s-a întîmplat accidentul.

— Sarcina psihosenzorială cerută de secvenţă (cunoştinţe, forţă musculară, atenţie etc.).

— Provocatorii; accidentaţii; morţii; răniţii.—Numele, sexul, vîrsta, profesiunea, funcţia, locul naşterii, studii, situaţia matrimonială, naţionalitatea.

— Omogenitatea grupului de muncă din care face parte accidentatul sau cel ce a provocat accidentul.

* În 1960, economia germană a avut, din pricina accidentelor, pierderi de 4 miliarde de mărci.

— Pentru cei ce l-au provocat şi accidentaţi: copilăria, traumele psihice, nevrozele infantile etc. Căsătorit sau nu; copii, cîţi? Climatul familial; relaţiile cu soţia (soţul) şi copiii. Trecutul profesional (licenţieri în serviciu, transferuri etc.). Antecedente patologice. Trecut social (delincvenţă etc.). Vechimea în întreprindere. Vechimea în profesiune. Vechimea în *acel* loc de muncă. Calificarea şi formaţia profesională. Ultimul certificat şcolar. Datele medicale: starea fizică, integritatea senzorială. Datele psihologice: teste de aptitudini, chestionare de personalitate, teste şi probe de performanţă, atitudini.

— Natura leziunilor fizice; partea corpului. Şocuri psihice; natura lor.

— Mono sau poliaccidentat? Cînd? De ce? La al cîtelea accident este fiecare (provocat, sau suferit); accidentabilitate generală,— factorul uman; accidentabilitate personală,— factorul individual (legea lui Marbe: probabilitatea de accidente este funcţie de accidentele deja suferite).

— *În ce* constă accidentul.

— Obiectul provocator (unealta, maşina, materialul...).

— Cum s-a petrecut accidentul.

— *Cauzele* accidentului. Cauza imediată. Factorii umani, factorii tehnici (din comisia de accidente fac parte un psihosociolog şi un psihoergonomist). Cauze *interne*, psihice: nivelul cultural/şcolar, nivelul mintal (scăzut), nivelul emoţional (sporit), psihonevroze-stress-depresiune-anxietate, sentiment de frustrare, imaturitate socială. Cauze *externe* (cu repercusiuni în psihism): sociale, politice, familiale, de conjunctură. Cauze *tehnice*: starea utilajului, scule, maşini, echipament, condiţiile de lucru, riscurile, amenajarea postului de muncă, iluminatul, vizibilitatea, temperatura, zgomotul, vibraţiile, poluarea, *timpul* şi *ritmul* de execuţie a sarcinii (tempo-ul de muncă; cerut-avut). Climatul industrial. Poziţiile corpului etc.

— Rezultatele accidentului.

— Atitudini „post-accident".

— Costul pagubelor. Costul despăgubirilor (familie, copii...). Costul tratamentelor medicale. Renta pentru accidente. Zile-muncă pierdute. Timpul de readaptare pentru muncă. Costul întreruperii producţiei. Costul producţiei prin oprirea maşinii la care lucra accidentatul. Costul pagubelor aduse maşinii. Costul producţiei pierdute din pricina şocului trăit de colegii accidentatului. Costul anchetei/comisiei pentru accidente. Costul reparaţiilor. Sechelele psihologice ale accidentului. Sechelele corporale şi fiziologice ale accidentului.

— Sinteza; se alcătuieşte *împreună* cu sociopsihologul, psihoergonomistul şi psihoeconomistul uzinali.

— Măsurile luate *imediat:* de ordin tehnic, de ordin psihologic, de ordin social.

— Propuneri preventive *imediate.* Urmărirea realizării propunerilor.

— Sancțiuni acordate. Cui? Pentru ce?

Fișa aceasta, care, de fapt, tinde să redea istoria naturală a accidentului, nu se rezumă, așadar, la cîteva date. Observațiile științifice serioase au arătat că „accident" nu înseamnă numai momentul în care s-a produs nenorocirea, ci că este vorba de un întreg și deseori lung cortegiu de întîmplări („lanț de incidente") și, mai ales, de atitudini ale accidentatului, întîmplări care au fost „trecute cu vederea", întîmplări care, *ele,* explică de fapt nenorocirea survenită. Strategia „trecerii cu vederea" duce adesea la acea oră H, ora dezlănțuirii panicii generale din pricina unui accident. „Fișa de accident" se transformă astfel în examenul „situației de accident", studiindu-se însă totul nu pe linia unor factori independenți unul de celălalt. Este vorba și aici de un „sistem" constituit dintr-o multitudine nu de „cauze", ci de „factori" (fiziologici, psihologici, sociali, de loc de muncă etc.), și studiul atent al *tuturor* acestora, precum și al interdependențelor dintre ei, ne aduce explicarea nu a accidentului, ci a „situației de accident" (cum *a putut* să aibă loc accidentul), precizîndu-se răspunderea fiecărui element uman și indicîndu-se — prin cercetarea statistică a frecvențelor — măsurile preventive, măsuri care, în ultimă analiză, nu sînt decît îndemnuri de schimbare a strategiilor utilizate în mod obișnuit de către oamenii muncii.

La un accident se disting trei faze: 1) faza preaccidentală (cauze, factori), 2) accidentul propriu-zis și 3) faza postaccidentală (consecințe: incapacitate de muncă, invaliditate, moarte). Redăm mai jos, după H.A. Paul (1969), schema acestor faze (figura 6).

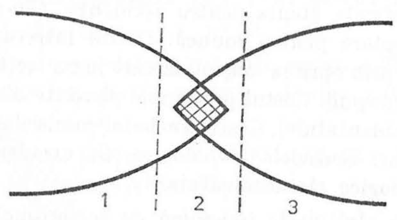


Fig. 6

Toate observațiile converg către concluzia că, în fond, situațiile primejdioase nu apar din neant, nu sînt opera fatalității etc.; ele sînt structurate de cineva concret, altcineva (tot concret) este implicat în ele și apoi apare catastrofa. Prin legile mai simple ale psihologiei noastre, sîntem izbiți îndeosebi doar de intensitatea momentului producerii accidentului, ignorînd lanțul de evenimente care au pregătit momentul și ora H și socotind culpabil „obiectul", lucrul. T. Tomaszewski precizează (98, p. 324) că „pericolul care provine de la lucruri nu se manifestă, în general, decît prin activitatea oamenilor", care intră în cîmpul primejdios, din neglijență, din nerespectarea normelor de securitate, din nevoia de a îndeplini sarcina primită etc. Accidentul propriu-zis (momentul) este, așadar, consecința unei întregi suite de strategii umane, în majoritate necorespunzătoare: construiesc, las o cărămidă la marginea acoperișului, ea cade în capul unui trecător: caz „fortuit", sau neglijență? Dacă eu calc pe un cablu electric, rupt de furtună și sînt accidentat mortal, aceasta este, într-adevăr, o „întîmplare", *pentru mine*; dar nu este o explicație a *cauzelor* accidentului: neglijența celui care a proiectat/fabricat/montat cablul. Situațiile de muncă primejdioase, organizarea defectuoasă a muncii și a proceselor tehnologice, greșita proiectare în instalațiile de mașini, mijloacele proaste de comunicație etc. sînt opera *omului,* nu a hazardului. Din aceste puncte de vedere, pentru unii conducători de întreprindere și, mai ales, pentru unii dintre șefii serviciilor de protecția muncii industriale este necesară o schimbare de optică în ceea ce privește accidentele și cauzele lor. A mai vorbi astăzi de accidente datorită fatalității înseamnă a nega progresul științific. Semnificativ că încă mai sîntem informați despre accidente „fortuite", datorate „întîmplării", sau puse pe seama mașinii (tehnicii) și a „lipsei de noroc". *Totdeauna* omul, și numai omul este vinovat de accident. Mașina este concepută, proiectată, construită, reglată, supravegheată și întreținută de *om.* Dacă omul nu intervine eficient, mașina generează accidente, dar din vina *omului.* De aceea, punctul de plecare și de sosire rămîne omul; accidentele „din întîmplare" nu sînt decît accidente necontrolate. Nu este vorba de o forță necunoscută și nedescifrată, care să intervină și să acționeze ca o fatalitate; ci toate elementele situațiilor sînt bine cunoscute de noi. În schimbarea de optică amintită, să mai reflectăm și asupra faptului că miopia celor care nu se hotărăsc să utilizeze *toate* mijloacele pentru evi-

tarea accidentelor se soldează, uneori, cu pierderi ireparabile.

În unele sectoare de muncă industrială, strategiile umane se conturează în „sisteme“ de un anumit tip: la un același agregat (mașină-unealtă) lucrează, în ture, mai mulți muncitori. Dar fiecare vine, în fața aceleiași mașini, cu personalitatea *lui*, și persoana X + mașina constituie *un* sistem; pe cînd persoana/muncitorul Y + aceeași mașină constituie un *alt* sistem. Mijloacele de comunicare între ele nu sînt totdeauna egale, uniforme, din pricina diferențelor individuale, și în acest caz, la punctele de întîlnire a acestor variate sisteme, fiabilitatea este mai mică. Aceasta duce la posibilitatea unei analize „sociotehnice“ (termen care revine lui P.G. Herbst, 1962) a producției în echipă sau în mai multe echipe. Punctul de vedere pare valabil și pentru o echipă care execută mai multe sarcini, care-și desparte munca în sarcini precise; sarcinile nu sînt însă independente, ci în continuă interacțiune.

Toate aceste observații, precum și cele obținute prin „fișa de accident“, pot fi sistematizate de către un organism central departamental*, articulîndu-se situații sintetice și priviri generale asupra evoluției accidentelor, pagubelor materiale și măsurilor de prevenire. Tabelele pot fi individualizate pe întreprinderi, secții, sectoare, ateliere, birouri, costuri, cauze, grupe de vîrstă, sexe, zile din săptămînă, perioada din zi (înainte de prînz, după-amiază, noaptea), luni, ore (la începutul programului etc.), schimburi, profesii, funcții, activitate, categorii de răni (pe sex și pe vîrstă), poziție socială, provocate sau suferite etc. Ceea ce, însă, psihoinginerii degajă cu prioritate din studiile asupra accidentelor, sînt punctele și situațiile nevralgice din întreprinderile studiate, indicînd măsurile pentru creșterea securității muncii industriale, pentru asigurarea fiabilității și pentru conturarea acțiunii

* Soluționarea operativă a problemei coordonării unei asemenea activități, ar aduce apreciabile economii în cercetările asupra accidentelor. Deși studiul acestora este privit ca o coordonată majoră în organizarea științifică a producției, totuși nu este încă pus la punct un program ferm și unitar, cu cooperarea fiziologilor, medicilor, psihologilor, psihoinginerilor și inginerilor, sociologilor și psihoergonomiștilor. Sîntem încă în situația descrisă de profesorul Faverge în 1966 pentru o serie de țări europene: „... în științele umane fiecare lucrează într-un context particular și riscă să confunde localul cu generalul; se studiază literatura asupra accidentelor care arată rezultate adesea disparate, chiar opuse, pentru că în acest mozaic de studii izolate nu poate fi vorba să se descopere variabile care să dea coerență ansamblului“ (27, p. 1).

de prevenire experimentală, prin aplicarea pe teren a unor indicații extrase din studierea atentă, *clinică* a cazurilor de accidente.

Pentru numeroase întreprinderi industriale *fiabilitatea* reprezintă o preocupare permanentă, pentru că nimeni nu dorește să-și creeze probleme și să aibă stagnări în producție. Fiabilitatea industrială*, pentru care activează intens și Serviciul uzinal de psihologie și ergonomie (prin laboratorul de psihologie inginerească), se traduce într-un număr cît mai mic de disfuncții, avarii, de accidente, nemulțumiri. Muncitorul *apt* și atașat locului său de muncă întreține preventiv echipamentul tehnic, se aprovizionează operativ cu piese de schimb, controlează periodic, detectează și nu așteaptă avaria. Fiabilitatea elementelor asigură fiabilitatea generală în întreprindere (M. Olivier).

Securitatea nu este numai o treabă individuală, ci ea are și un aspect colectiv, mai ales în anumite echipe de muncă; un macaragiu, de pildă, nu lucrează singur și tovarășii de muncă sînt atenți la comportamentul lui, pentru că de el depinde siguranța tuturora.

Dacă activitatea Serviciului uzinal de psihologie și ergonomie se desfășoară normal, după regulile științifice, atunci toate aceste date scoase din diverse documente și anchete pot fi corelate atît cu „fișa abaterilor mărunte“ (ținută riguros la zi pentru fiecare lucrător, întrucît, cumulate, ele explică factorul „accidentabilitate“), cît și cu informațiile obiective colectate în prealabil (dosarul psihotehnic) de către umaniștii serviciului (aptitudini, statut socioeconomic, relații interumane...); în acest fel, problema prevenirii accidentelor iese din rutină, tinzînd spre o soluționare mai realistă. Îndeosebi pare indicat să se acorde însemnătatea cuvenită fișei abaterilor mărunte, întrucît ea poate ajuta efectiv la depistarea *precoce* a turburărilor în procesul de muncă. Abaterea și perturbarea nu sînt încă accidente dar pot deveni; unele cercetări privitoare la geneza accidentelor au arătat că la originea oricărui accident se află o perturbare în desfășurarea normală a sarcinii“, „o ruptură în secvența de muncă“ (27, p. 35 și 50); ruptura are și ea drept cauze o suită de abateri, deseori socotite fără însemnătate.

* Pentru Faverge (29), sistemul care nu are incidente este denumit „fiabil“ și acțiunea de prevenire urmărește tocmai ameliorarea fiabilității sistemului. Fiabilitate înseamnă, deci, și absența incidentelor care pot duce la accidente.

În legătură cu problema accidentelor este discutată și problema rebutului în munca industrială și a fișei de rebuturi și de pagube de orice fel, fișă pentru fiecare lucrător. Înțelegem prin rebut orice lucrare necorespunzătoare care fie că frînează procesul de producție în alte sectoare, fie că-l îngreunează: o piesă turnată fără respectarea normelor, o lucrare de birou (referat, tabel, situație etc.) neglijent făcută, pagini dactilografiate cu erori etc. Pentru fiecare rebut este necesară precizarea cauzelor, mergîndu-se din verigă în verigă, întocmai ca și la analiza unui accident. La anumite intervale se fac calcule cu costul pagubelor provocate de fiecare om al muncii (timpul pierdut, materiale) și se iau măsurile cuvenite: examen psihologic, anchetă psihosocială, studiul secvențelor procesului tehnologic etc. În ultimă analiză, se poate constata că paguba și rebutul sînt datorate nerespectării unor dispoziții de muncă, neglijenței și lipsei de aptitudini, factori prin excelență umani. La calitate se ajunge numai prin cercetarea atentă a omului.

Paralel cu fișa individuală a abaterilor mărunte și a rebuturilor, pare indicat ca fiecare maistru, șef de echipă etc. să țină la zi un jurnal*, „o fișă a întîmplărilor" din atelier, din echipă, de la locul de muncă. În mod obișnuit, cu prilejul unui accident, colectarea de informații despre situațiile care au precedat catastrofa este deseori foarte dificilă și uneori chiar imposibilă; afirmațiile și descrierile, în mare parte subiective, nu pot fi controlate. Răspunsurile la anchete sînt stereotipe: neatenție, neglijență... Dacă se studiază însă „jurnalul" întîmplărilor, atunci se poate dezvălui, chiar dacă numai parțial, procesul de apariție a situației de accident; din schimbare în schimbare, din strategie umană în strategie umană, se ajunge să se explice accidentul. Știind ce însemnătate are un asemenea jurnal/inventar de întîmplări, este posibil ca muncitorul să-și dubleze grija pentru sarcinile sale, evitînd să devină coparticipant și coprovocator la situația de risc, contribuind astfel la fiabilitatea uzinală. În legătură cu aceasta, unii cercetători (Kuhlmann, de pildă) propun nu analiza accidentelor, ci analiza *primejdiilor*, analiza securității (apud 99).

---

* La operatori se înregistrează orar parametrii, se menționează intervențiile efectuate etc. Navele au jurnalul lor de bord. De ce n-ar avea și atelierele și chiar birourile (fiecare loc și grup de muncă) jurnalele lor?

La asemenea studii nu este însă vorba să știm statistic că, de pildă, atîtea procente se datorează nerespectării normelor de securitate, ci *pentru ce* nu se respectă aceste norme. Care sînt mecanismele *psihice* (mintale, emoționale) care colaborează la structurarea situației de nerespectare a instrucțiunilor și *cum* anume se poate acționa asupra acestor mecanisme pentru a le estompa și anula? La asemenea întrebări se poate răspunde printr-o orientare în structurile psihologice, în dezvoltarea psihologică a persoanei, în psihologia diferențială, în psihologia vîrstelor și a sexelor etc.

Plecînd de la aceste considerații, este necesară elaborarea, de acord cu serviciul de protecție a muncii, a unui cod al comportamentelor umane în momentele de panică (avarii grave...), de dezagregare colectivă, precum și al unui cod al comportamentelor ce *trebuie* adoptate; difuzarea se operează prin instruirea la locul de muncă, prin organizarea de psihodrame, prin filme etc. Muncitorul industrial, mai ales cel din locurile de muncă periculoase, este deci familiarizat *din vreme* cu noțiuni generale de psihologie umană, formîndu-i-se stereotipuri noi de securitate, așa cum se procedează, prin exerciții de alertă, pe navele maritime și aeriene.

e) Toate aceste acțiuni converg, însă, către realizarea cu succes a comandamentului principal: *prevenirea* accidentului și a situațiilor de risc. Aceasta nu este deloc o treabă ușoară. Dovada o găsim în frecvența accidentelor, cu toate măsurile de protecție a muncii. Se pare că una din strategiile eficiente este aceea a *educației* în prevenirea accidentelor și a riscului. În școală sînt astăzi ore speciale pentru explicarea situațiilor de accident în circulație; copiii (mici agenți de circulație etc.) sînt familiarizați cu anumite tehnici, structurîndu-li-se un anumit climat mintal și emoțional în vederea evitării accidentelor.

În școlile cu caracter profesional și care pregătesc pe muncitorii industriali, educația pentru securitate trebuie situată pe primul plan; aici se cîștigă primele deprinderi referitoare la securitatea uzinală. Pe plan uzinal, alături de instructajele serviciilor de protecție a muncii, educația de prevenire poate fi făcută nu numai prin panourile împrăștiate pe teritoriul întreprinderii, sau la locurile de muncă, dar și prin broșuri cu imagini policrome, cu text foarte puțin, imagini care privesc nivelurile adînci ale personalității umane. Asemenea „almanahuri de securitate" sînt împărțite muncitorilor; aceștia le iau acasă, ele intră pe mîna copiilor și adolescenților,

sînt discutate și, în felul acesta, se obține un punct în plus pentru fiabilitatea industrială. De asemenea, ele pot fi distribuite și elevilor din școlile profesionale, eficiența de prevenire fiind mai mare.

Este de dorit ca pentru fiecare loc de muncă umaniștii uzinali să conceapă nu numai almanahuri, ci și cărți cu exemple (imagini) care să arate cum este corect să se lucreze. Avem lucrări cu o foarte bogată informație despre protecția muncii și cu normele respective, dar lucrările nu sînt pentru muncitor, ci pentru specialist. Nu specialistul în protecția muncii suferă accidente (ar fi interesantă o statistică în acest sens!), ci muncitorul. Acesta are nevoie de broșuri scurte, cu foarte multe imagini. Desigur, sînt costisitoare, dar mai costisitoare sînt accidentele. În definitiv se poate cere plata broșurilor; așa cum se contribuie pentru sindicat etc., să se plătească și o „taxă a securității". Sau: din cotizațiile sindicale să se achite broșurile, ele urmînd să fie distribuite gratuit. În ultimă analiză, muncitorul nu are nevoie chiar atît de instructaj (efectuat, uneori, în condiții neștiințifice), cît de *educație* pentru securitatea muncii.

Fie că este vorba de asemenea broșuri, fie de placate, afișe etc., asemenea materiale sînt în prealabil supuse unei analize sociopsihologice, prin experimente simple. Materialul care urmează să fie multiplicat, difuzat sau expus este mai întîi prezentat unui grup experimental, timp de un număr de secunde (10—20), grupul avînd apoi de răspuns la o seamă de întrebări: Ce ai văzut în imagine (pe tablou)? Ce vrea să spună acest tablou? La ce ar putea servi un asemenea tablou? Cam ce text i s-ar potrivi? Ce obiecții ai de adus tabloului? Unde anume crezi că ar trebui expus tabloul? Prelucrarea statistică a răspunsurilor ajută la îmbunătățirea tabloului (placatului), la precizarea rentabilității lui și la eficiența lui (prevenirea accidentelor, micșorarea numărului de accidente); în fond este nerentabil și ineficient să se expună tablouri și placate sau să se împartă broșuri fără pregnanță și fără efect asupra muncitorului.

Pentru precizarea eficienței afișelor privind prevenirea accidentelor de circulație, Diakov (20, p. 385) expunea afișele timp de un minut, le acoperea cu un ecran, și apoi subiecții aveau de enumerat ce anume au văzut pe fiecare afiș, ce culori au reținut, indicînd semnificația fiecărui afiș

și semnalînd pe acelea care le-au plăcut mai mult și pentru ce; prin analiza obiectivă comparativă a afișelor s-a putut conchide că „retentivitatea" afișului este funcție de mai mulți factori: claritatea, simplicitatea conținutului, gradul de adaptare la nivelul intelectual al publicului, expresia personajelor, dinamismul figurilor centrale și al obiectelor, tonusul afectiv (p. 388).

În principiu, în privința accidentelor, scepticul poate opina că, deși de ani de zile se cercetează accidentele, totuși eficiența măsurilor este încă mică. Atîta vreme cît se va păstra o poziție săracă față de problemă (simple statistici, unele studii psihologice mai mult orizontale, „unele" măsuri etc.) nu se va putea realiza mare lucru. Pare indicată o totală schimbare de perspectivă: nu prin apeluri, amenzi și norme simple de securitate pot fi prevenite accidentele, ci prin explorarea profundă, totală a omului.

Absența eficienței în lupta împotriva accidentelor mai poate fi explicată și astfel: a) psihologii și ergonomiștii n-au reușit încă să pună cu justețe problemele. De aici, apariția unor propuneri de abordare *nouă* a tematicii accidentelor; b) cercetările nu sînt realizate cu competența și seriozitatea cuvenite și nici cu adîncimea respectivă. c) Ne grăbim să ne mulțumim cu statistici, dar fără să avem curajul să luăm măsuri radicale care să ducă la creșterea fiabilității uzinale. Toate acestea pot reflecta pregătirea și simțul de răspundere al colectivelor de conducere.

Pentru înțelegerea accidentelor multe dintre drumuri sînt încă insuficient trasate, și numai o colaborare strînsă între uzină și psihoinginer va putea aduce soluții mulțumitoare, economii bănești etc. Studiile asupra accidentelor pot aduce și surprize: multă vreme s-a crezut că, din pricina oboselii industriale, accidentele sînt mai frecvente în ultimele ore de muncă; dar observațiile lui McFarland arată că accidentele sînt posibile chiar la începerea muncii, din pricina odihnei insuficiente, a unei supărări, a unei neliniști de ordin familial, a unor turburări emoționale (23, p. 197).

Ceea ce se poate operativ întreprinde pentru micșorarea accidentelor este întărirea puternică a sectorului diagnozei psihice, utilizarea ei cît mai întinsă (examene de aptitudini, studiul emotivității și depresiunii, baterii de securitate etc.), cît mai completă, și mai ales *riguroasă*. Referitor la această

mult discutată problemă a accidentelor, W. Lejeune relevă tocmai eficiența selecționării severe: dintr-un grup neselecționat, 10% dintre indivizi au 77% accidente; dintr-un grup superficial selecționat, 10% dintre indivizi au 41% accidente; dintr-un grup mai sever selecționat 10% dintre indivizi au 30% accidente; iar dintr-un grup foarte sever selecționat 10% dintre indivizi au 22 % accidente (apud 84, p. 67).

Mai departe problema accidentelor de muncă nu poate fi eficient rezolvată dacă nu se stabilește și un acord desăvîrșit între conducere și maistru, pe de o parte (mai întîi producția), și inginerul de protecția muncii, pe de alta (mai întîi securitatea). Se propune ca sistemul de apreciere să aibă în vedere nu numai cantitatea și calitatea producției, ci și numărul de accidente al fiecărei unități de muncă. În unele întreprinderi, motivația pentru securitate este stimulată prin achitarea unei prime individuale zilnice grupei fără accidente, primă care este sistată pe durata absenței unui coechipier accidentat (84, p. 68).

Dar fiabilitatea uzinală este funcție și de poziția față de sistemul om-mașină. Pînă mai ieri, mașina era concepută pentru producție și, de aci, accidente; astăzi, cu axarea pe om, proiectarea mașinii se face plecînd de la acesta și de la securitatea lui; astfel numărul accidentelor se va reduce simțitor.

f) *La operatorul de la tablourile de comandă*, cercetările arată că comportamentul de supraveghere este condiționat de semnale din afară (informația) și de o dinamică interioară de recepție, de identificare și de semantică a semnalelor. Dar ceea ce îl interesează în primul rînd pe psihoinginer este faptul dacă operatorul are, *într-adevăr*, însușirile necesare de a *recepționa* (travaliul senzorial) și, mai ales, de a prelucra eficient aceste categorii de date și de dinamici (factori externi, uzinali, tehnici; factori interni, psihologici) și de a reorganiza totul într-o decizie operatorie (travaliul psihic). Problema nu mai este deci „ergonomică", ci prin excelență psihologică. „Psihologia inginerească studiază mașinile, aparatele, sistemele tehnice nu pentru a le cunoaște din punct de vedere tehnic, ci pentru a determina exigențele mașinii, ale mecanismelor etc. față de calitățile psihice și psihofiziologice ale omului" (22, p. 1 064). În mod normal, fără antrenament omul nu poate răspunde la sunet în mai puțin de 0,1 sec.; la lumină în 0,15 sec.; la o senzație tactilă în 0,25 sec.; (22). De aceea se insistă asupra examinării atente a întregii psihologii a opera-

torului, putîndu-se accentua asupra următoarelor coordonate psihice: discriminarea vizuală și auditivă; planurile mintale (normale în situația deciziei), deci o „inteligență" normală; flexibilitatea spirituală; atenția concentrată de durată; vigilența; atenția distributivă; spiritul de observație; memoria (tipul de memorie, memorie de scurtă și de lungă durată, memorie spațială, memorie pentru forme); grija în lucru și prudența; echilibrul emoțional (în caz de avarii); tensiunea psihică; timpul de reacție; tempo-ul psihic; tipul de personalitate; motivația profesională; psihomotricitatea (a corpului, a mîinilor, a degetelor); simțul cromatic; rezistența la oboseală fizică; rezistența la monotonie; cunoștințe profesionale privind procesele controlate, disfuncțiile și descriptorii. Majoritatea acestor parametri psihici se cer situați — la un examen psihometric — în cvartilul superior; așadar, printre cei mai buni. Nu pot fi acceptați operatori „la limită", întrucît aceasta este mult prea costisitor (dereglări neobservate, urmate de catastrofe și de întreruperea producției).

În sistemul operator-tablou de comandă, indiferent de complexitatea acestui tablou, se introduce, așadar, elementul „organizare psihică individuală"; recomandarea respectării unor principii ergonomice se completează cu recomandarea explorării minuțioase a vieții interne a viitorului operator*. Dealtfel, acesta este chiar principiul umanismului avansat și al psihoergonomiei raționale: *înainte de toate se studiază omul, pentru a se descoperi ce anume se potrivește firescului lui.* În felul acesta se pot evita deciziile greșite, întîrzierile în detectarea semnalelor etc. În privința operatorului, psihologul uzinal mai are de răspuns la o seamă de întrebări. Care este cantitatea de informație pe care o poate recepționa?** Care este cel mai potrivit tip de personalitate? Cu ce fel de cod se familiarizează mai ușor (imagini, simboluri)? În cît timp? Ce tip de „codaj" constituie operatorul? Un test de citire a codurilor, un test de codare — cu prezentare tahistoscopică,

* „Studiile analitice, bazate pe simpla experimentare a aparatelor și dispozitivelor de comandă, cedează locul cercetărilor care caută să cuprindă activitatea operatorilor în toată complexitatea ei, să privească pe operator ca pe un element activ al întregului sistem om-mașină" (75, p. 114).

** Cercetările lui Miller (1956) arată că, pentru aproape toate domeniile senzoriale, canalul uman se saturează în jurul a trei biți (bitul = unitate care exprimă cantitatea de informație) și că acest canal uman nu suportă un flux mai mare de informație. De aci, nevoia de a se stabili tabele pentru fiecare post de muncă din industrie.

sau prin simulator — informează pe psiholog asupra posibilităților candidatului la postul de operator.

În faza ultimă, umanistul reflectează, în cadrul securității producției, asupra unei eventuale restructurări a programului de muncă: dacă, prin observații și cercetări amănunțite, se constată că ființa umană nu poate rămîne în situația de vigilență operatorie (observarea *tuturor* dereglărilor) mai mult de 5—6 ore, atunci, în mod necesar, tura/schimbul va avea 5—6 ore: altfel, se alterează fiabilitatea uzinală, cu consecințe supărătoare pentru economicitatea muncii.

Laboratorul își pune și problema efectelor mecanizării și automatizării asupra planurilor interioare ale muncitorului (plan cognitiv, plan emoțional). Simplificarea procesului de muncă poate atrage după sine schimbarea statutului socio-economic al muncitorului uzinal (modificări în remunerație și în avansare), de unde structurarea unor sentimente de nemulțumire, de frustrare, anularea spiritului de echipă, diminuarea relațiilor interumane și apariția dezinteresului pentru muncă. Toate acestea fărîmițează și pînă la urmă estompează sentimentul de apartenență la cetatea industrială. Psihoinginerul pleacă de la reacțiile muncitorului și prezintă, în timp util, soluții în vederea evitării apariției disatisfacției și în vederea unei noi integrări (reciclarea profesională, rațional organizată).

g) Chiar și problema *poluării* este discutată tot pentru ecourile acestui fenomen în planurile psihice ale muncitorului. Astăzi toxicitatea în mediul industrial este considerată încă dintr-o perspectivă specifică chimistului, fiziologului și specialistului în medicina muncii. Dar pe ultimul plan interesează disatisfacția și frămîntările în nivelul psihic, frămîntări care se instalează ca o consecință a poluării. Nu este suficient să catalogăm poluarea și oboseala nervoasă drept maladii ale progresului și civilizației, ci interesul nostru este cu adevărat motivat abia atunci cînd medităm asupra rezonanțelor lor în psihismul muncitorului. Aversiunea sau reticența față de muncă nu se structurează din pricina poluării ca atare, ci pentru că în planul mintal și afectiv și-au făcut loc configurații care alimentează nemulțumirea. Prin chestionare și anchete pot fi precizate toate insinuările pe plan psihic, locurile de muncă unde poluarea operează activ pe linia structurării unui sentiment de frustrare („Întreprinderea nu are grijă..."!) și corelațiile dintre poluare și tipurile de personalitate.

h) Laboratoarele moderne de psihologie inginerească sînt chemate să se ocupe insistent și de problema *zgomotului industrial*, problemă de care s-a vorbit și se vorbește (poate prea mult, în loc să se acționeze) pe plan mondial. Deși discuțiile sînt purtate de multă vreme de către savanți, măsurile întîrzie. Diversele comisii trag anumite concluzii, propun unele măsuri, se iau unele măsuri, dar ele se referă la aspecte nesemnificative. Nici chiar psihologul nu depune suficientă insistență în explicarea consecințelor zgomotului pentru viața psihică, și din comisiile pentru zgomot rar face parte și psihologul. Din ce în ce mai mult își face loc concluzia că efectele zgomotului nu sînt numai fiziologice, *ci și psihologice*, și atunci cînd psihoinginerul va fi dat indicații precise despre rezonanțele diferitelor categorii de zgomote în viața interioară a omului, vor putea fi reglementate măsurile, dar plecînd nu de la zgomotul ca atare și de la sursele lui, ci de la om. Nu pentru îmbunătățirea tehnicii s-a interzis claxonarea în aglomerațiile umane, ci pentru protejarea omului. *De ce* 30 de decibeli nu atacă fondul psihic și cum se face că 120 de decibeli afectează considerabil omul? De ce și noaptea, cînd muncitorul se odihnește, pentru ca a doua zi să fie apt pentru un nou efort, sirena locomotivelor uzinale (la întreprinderile situate lîngă orașe) are același număr de foni ca și ziua? Instalarea unei „sirene de noapte", cu sunet mai înăbușit (dar suficient pentru alertă) sau instalarea unui sistem de iluminare prin faruri alternate n-ar putea rezolva problema? Organismul s-a obișnuit cu sirena locomotivei și cu alte zgomote, dar răul lucrează subteran; cercetările arată că zgomotul scurtează viața cu *zece* ani. Și cu tutunul ne-am „obișnuit", dar el ne aduce cancerul*. Și cu alcoolul ne-am obișnuit, dar el ne aduce *delirium tremens*, drame familiale, dezagregarea familiei și degradare socială.

Este știut că zgomotul influențează direct asupra performanței în muncă. El acționează mai întîi asupra personalității și, prin deteriorarea acesteia, este afectat și efortul pentru muncă, intervenind prematur oboseala psihică; „zgomotul antrenează reacții vegetative și poate deci avea incidență directă asupra fenomenelor de oboseală" (88, p. 114).

În problema zgomotului, semnificativă nu este deci stabilirea diverselor scale, ci foarte utile sînt, în prima linie, informațiile cu privire la dinamica de provocare a tulburărilor

* Ultimele statistici americane arată că în S.U.A. mor anual din pricina tutunului între 250 000 și 300 000 de oameni.

psihice, pentru a se putea interveni prin măsuri de ordin tot psihologic. O depăşire a stadiului fiziologic de discuţie şi o abordare psihologică par mult mai eficiente. Munca uzinală ar lua o altă înfăţişare dacă fiecare lucrător ar primi o broşură cu scalele corelative zgomot-tulburare psihică, pentru ca fiecare să-şi ia, personal, măsuri de apărare. McFarland a articulat un tabel cu sentimentele încercate de om la diferite niveluri de zgomot (apud 13, p. 145):

Nivelul zgomotului (în db)	Sentiment
130	Dureros
120	Jenant
110	Cu adevărat zgomotos şi dezagreabil
100	Zgomotos
90	Acceptabil
80 70	Confortabil
60 50 40	Calm şi cu adevărat confortabil

Tot pentru informare, poate fi alcătuit şi un atlas al zgomotelor industriale pentru întreaga ţară.

Psihoinginerul precizează, de asemenea, corelaţia dintre tipul de personalitate şi zgomot, în mediul industrial*. Repartizarea la locurile de muncă zgomotoase va fi mai judicios făcută dacă se cunoaşte gradul individual de tolerare a zgomotului în mediul industrial al ţării noastre.

i) Unele dintre coordonatele anterior discutate privesc direct protejarea muncitorului (oboseala, accidentele, accidentabilitatea, zgomotul...). Pentru majoritatea celor care răspund de producţie, preocuparea aceasta are un loc de cinste, şi astăzi problema organizării *protecţiei muncii* este larg dezbătută pe plan mondial, ajungîndu-se la realizări tehnice spectaculoase. Sînt, în general, două feluri de protecţie a muncii: 1) una în care este înglobat echipamentul, în funcţie de procesul tehnologic, de construcţia maşinilor şi de climatul uzinal, şi 2) *protecţia care pleacă de la planurile*

* Experimentele efectuate cu copii între 5—10 ani arată că extravertiţii suportă o mai mare intensitate a zgomotului decît introvertiţii; băieţii, mai mult decît fetele (24).

psihice ale muncitorului. În legătură cu acest al doilea aspect, problema numărul unu este aceea a protejării fiinţei umane faţă de propria sa structură de personalitate, faţă de propria sa biotipologie, şi tocmai cu aceasta intrăm în tematica nouă a organizării protecţiei nu a „muncii", ci a „muncitorului", ca realitate imediată, şi nu ca un concept, ca o abstracţie. Aşadar, interesant nu este atît echipamentul de protecţie ca atare, ci, înainte de toate, viaţa interioară a muncitorului. Inginerii şi maiştrii uzinali cunosc muncitori admirabil echipaţi din punctul de vedere al protecţiei clasice a muncii, dar care suferă sau provoacă totuşi accidente. Echipamentul de protecţie nu-l „protejează" chiar totdeauna pe muncitor faţă de propria sa viaţă interioară şi, în acest sens, coordonata de seamă în prevenirea accidentelor este studiul omului, îndeosebi descifrarea cît mai atentă a nivelurilor emoţionale şi a celor de decizie, întrucît ele sînt acelea care intervin atunci cînd se consumă o catastrofă. În faţa unei situaţii dificile, în faţa neprevăzutului, muncitorul nu răspunde, nu reacţionează în primul rînd, totdeauna, conform echipamentelor şi normelor de protecţie, ci deseori conform temperamentului său, conform biotipului său, care este un dat structural, şi nu supraadăugat. Şedinţele de instruire în respectarea regulilor de protecţie a muncii se străduiesc să-l convingă pe muncitor că *trebuie să vrea* să respecte neapărat aceste reguli, dar instructorul nu-l întreabă dacă *poate* să vrea. În general, noi ne urmăm în viaţă linia temperamentului şi numai cei cu o voinţă puternică şi cu o anumită organizare a minţii reuşesc să anuleze afirmaţia de mai sus. Tehnica *micşorează* numărul de accidente, *dar nu le desfiinţează.* În faţa unui utilaj tehnic imperfect numai omul *cu aptitudini* se descurcă, pe cînd cel fără aptitudini... încurcă. Instructajul pentru protecţia muncii nu poate îndepărta emotivitatea din structura personalităţii umane şi nici nu poate suplini imaturitatea mintală sau absenţa memoriei de lungă durată. De aceea, în discuţie este astăzi introdusă această mare coordonată — psihismul — şi este mai mult decît semnificativ că în unele lucrări de protecţie a muncii, lucrări care sînt ghiduri pentru unele industrii, nu se aminteşte nimic (sau mai nimic) despre psihologia muncitorului, ca şi cum ar fi posibilă o protecţie a muncii şi a muncitorului desprinsă de planurile interioare ale acestuia. Cunoaşterea aptitudinilor (prin metodele laboratorului de psihologie) rămîne una dintre îndatoririle de seamă ale conducătorului

serviciului de protecția muncii. Aptul este mai protejat decît inaptul; primul lucrează liber de orice complex emotiv, pe cînd cel de-al doilea este mereu cu grijă și cu teamă de accidente. Dacă personalitatea muncitorului este, în prealabil, descifrată și cunoscută temeinic, se va ști cum anume va reacționa el în anumite situații de muncă (se „pierde" sau nu...) și vor putea fi luate, anticipat și realist, măsurile cuvenite. Mai departe, serviciul de protecția muncii, împreună cu psihologul și psihoinginerul uzinal, studiază și stabilesc *limitele* tensiunii psihice umane, aceasta fiind o condiție de prim ordin pentru problema prevenirii accidentelor. Suprasolicitările și ignorarea acestor limite, pentru *fiecare* om din întreprindere, ne surprind dezarmați în fața neprevăzutului și nici un fel de echipament de protecție nu ne poate apăra împotriva epuizării rezervelor noastre psihice. De aceea se insistă atîta asupra oboselii în industrie și iată de ce mișcarea de psihologie inginerească pune accentul tocmai pe precizarea științifică a limitelor capacităților organismului și psihismului uman.

În acest context este discutată și atitudinea muncitorului față de normele și echipamentul de protecție. Pentru Faverge și Cuny (27), este necesar ca muncitorul și colegii lui să fie implicați în luarea deciziilor privind utilizarea mijloacelor de protecție și respectarea normelor de securitate. Este foarte important ca muncitorul să aibă sentimentul că *și el* a colaborat la deciziile respective. Și atunci se ridică pentru umanistul uzinal problema modalității de a-l convinge pe muncitor că hotărîrea nu este pur și simplu *impusă*, ci este și *a lui*; asocierea muncitorului la discuții concrete este una din căi.

Un alt factor care reține îndeosebi atenția umaniștilor uzinali este împovărarea psihică a muncitorului. Rolul stress-ului este covîrșitor pentru organizarea eficientă a protecției muncii. Înlăturarea tuturor categoriilor de împovărări este adevărata și poate cea mai realistă protejare a muncitorului industrial. Repetăm că viața profesională (ziua de muncă) nu începe din momentul intrării muncitorului pe poarta uzinei, ci ea începe de acasă. Muncitorul își împletește viața personală cu cea profesională și numeroase studii arată că viața personală influențează puternic pe cea profesională. Explorarea cauzelor adînci ale stress-ului este o formă majoră de protecție a muncii. De aci și organizarea științifică a asistenței psihosociale a muncitorului, știind că un complet și elegant echipament de protecție nu anulează o amărăciune, o grijă, un început de deznădejde, o accentuată stare de nemulțumire, în general, o tulburare de ordin psihologic. La toate acestea se adaugă și problema persuasiunii în legătură cu psihologia răspunderii în muncă, o altă formă de protecție a muncii. Un muncitor nu poate fi suficient lămurit în problema răspunderii personale decît dacă aceasta este legată de munca lui și de locul lui de muncă, dacă s-a integrat perfect; integrarea nu poate fi realizată dacă aptitudinile și vocația pentru acea muncă sînt absente. Aptitudinea ajută pe muncitor să înțeleagă just răspunderea pe care o are, și această răspundere întîmpină propria lui protecție. Să reflectăm asupra răspunderii pe care o avem cu toții: hale de mașini supravegheate doar de un pumn de oameni sau agregate care merg singure; locuri primejdioase prin procesele tehnologice care se desfășoară acolo, iată numai cîteva din argumentele care pledează pentru o organizare științifică a propriei noastre munci.

În ultimă instanță, organizarea științifică a protecției muncitorului este în mare măsură organizarea cunoașterii temeinice a naturii umane. Așa se justifică rostul unui serviciu uzinal de psihologie și ergonomie, serviciu care lucrează (trebuie în mod imperios să lucreze!) în strînsă legătură și în perfectă colaborare cu serviciul de protecția muncii. Între aceste două servicii nu există concurență, ci o colaborare pusă în slujba muncitorului. În momentul de față, protecția muncii în uzine este încă axată pe „soma"; psihologul uzinal completează această activitate cu informații asupra vieții interioare. Chiar și metodele de propagandă ale protecției moderne a muncii se structurează pe baze psihologice: placat, broșură, conferință, film... sînt în așa fel elaborate încît să provoace vibrarea celor mai adînci coarde din om. Un exemplu: „Soția unui om imprudent și neprevăzător se poate socoti văduvă"! Sau, dedesubtul unui placat care reprezintă un copil vesel și fără griji, se scrie: „Iată un copil fericit: tatăl său este un lucrător prudent"!

Dar activitatea unui serviciu de protecție, conjugată cu aceea a unui serviciu de psihologie și ergonomie, este ea *productivă?* O asemenea cooperare are o însemnătate secundară? Este adevărat că un cabinet de protecția muncii, dublat de cabinete de psihologie și de psihoergonomie uzinală, nu produce direct foi de tablă, țesături, chimicale etc., dar aceste cabinete (ca și, dealtfel, cele medicale) au în grija lor tocmai pe aceia care sînt chemați să producă bunurile de

consum. Aceasta înseamnă adevărata organizare a producției și a muncii. În stadiul actual al științei, culturii și civilizației, psihologia și psihoergonomia sînt singurele forme înalte de protejare a omului care muncește. Ele se ocupă de om în mod obiectiv, generos și sincer, pentru a-l împăca cu el însuși, întrucît aceasta este calea care duce la producție și la eficiență industrială. Noi nu mai putem vorbi de o fiabilitate industrială, ci numai de o fiabilitate în strînsă legătură cu resorturile interioare ale celui care muncește. Răspunsuri și măsuri pentru realizarea practică a unor asemenea probleme pot fi date și luate numai prin intervenția sistematică a sociopsihologiei și psihoingineriei uzinale.

j) De la om, ca punct direct de plecare, psihologia inginerească se extinde asupra *clădirilor de orice fel* din cadrul platformelor industriale. Se ridică mereu așezăminte industriale noi, iar psihoergonomistul este din ce în ce mai solicitat. Fie că este vorba de o nouă construcție sau de adăugirea unei noi aripi, se are, permanent, în vedere *muncitorul*, în clădiri fiind prevăzute anumite amenajări care răspund psihofiziologiei umane. Chiar fundațiile pentru amplasarea unor mașini grele se proiectează tot în funcție de biotipul uman (contact mai liber om-mașină, evitarea zgomotului și vibrațiilor, reducerea temperaturii insuportabile etc.). În principiu, în conceperea instalațiilor și pentru a se ajunge la o *dimensiune maximală rentabilă* a uzinei, inginerul modern se consultă permanent și cu umaniștii uzinali. În țara noastră problema aceasta a fost just sesizată, și astăzi găsim laboratoare de psihologie și psihoergonomie chiar în institutele de proiectare ale ministerelor cu profil industrial. Ministerul Industriei Ușoare și-a organizat la institutul său de proiectare (IPIU) un organism unde și psihologii dau indicații utile, selecționează științific (prin metode psihologice) personalul (muncitor, maistru, conducător)* ce urmează să lucreze în noile uzine ce iau ființă, abordează practic problemele de pedagogie industrială etc. Este vorba deci nu de o simplă proiectare de clădiri industriale, ci de o proiectare a „organizării" întreprinderilor, cu rezultate certe: creșterea beneficiului anual, reducerea cheltuielilor de producție, economii la fondul de retribuție, creșterea anuală a producției.

* Au fost efectuate selecții, prin metode științifice, la Combinatul de bumbac nr. 1, la Fabrica „Dunăreana" din Giurgiu, la Integrata de in și cînepă din Negrești, Filatura de bumbac din Baia Mare și la Întreprinderea Tricodava din București.

Începuturile sînt promițătoare, mai ... hologul și psihoergonomistul și-au înțele... atașați de instituția în care activează. Pentru ma... însă, psihoergonomia aplicată este încă într-un sta... pectiv și de deziderat. Ceea ce se poate face totuși im... este organizarea rațională a locului de muncă, a acelui lo... care constituie „vatra" în care muncitorul acționează nemijlocit; în acest sector, de mare însemnătate pentru obținerea eficienței în muncă, măsurile dictate de fiziologia și sociopsihologia umană pot fi operativ introduse prin grija laboratoarelor respective.

Un alt sector de activitate al psihologiei inginerești (psihoergonomică) îl reprezintă organizarea rațională a magazinelor de desfacere a produselor. Magazine mari, în orașe mari, cu standuri, vitrine și depozite bine puse la punct, dar lipsite de aer condiționat. Aceasta reprezintă o presiune constantă asupra personalului ocupat cu vînzarea și impresionează neplăcut clientela.

*
* *

Întreaga activitate a laboratorului de psihologie inginerească (o formă a ergonomiei care are ca punct de plecare psihologia) se axează pe dorința, tendința și necesitatea de a evita disatisfacțiile în munca industrială și de a contura, cît mai masiv, satisfacțiile. Problema este fundamentală într-un stat socialist, stat în care factorul politic superior depune toate eforturile și face mari sacrificii bănești pentru diminuarea insatisfacției. În ceea ce privește corelarea satisfacției profesionale cu productivitatea, Katz propune patru dimensiuni: satisfacția legată de condițiile de muncă, cea referitoare la salarii și la posibilitățile de promovare, cea obținută prin contactele interpersonale cu colegii și superiorii și cea datorită atașamentului față de întreprindere (apud 10, p.1).

Prin anchete, mai simple sau mai ample, se poate depista climatul de satisfacție-disatisfacție. Cardinet și Gendre (10, p.1) au pus o întrebare simplă, la care noi am adăugat și factorul motivație:

„Sînteți satisfăcut de activitatea pe care o exercitați acum? Subliniați ceea ce vă convine și apoi motivați *amplu* sublinierea dv. *(pentru ce* ați subliniat *acel* răspuns):

Aș dori să-mi schimb profesiunea — Sînt numai pe jumătate satisfăcut — Îmi place mult meseria mea — Sînt cu adevărat pasionat de meseria mea.

consum. Aceasta înseamnă adevărata organizare a producției și a muncii. În stadiul actual al științei, culturii și civilizației, psihologia și psihoergonomia sînt singurele forme înalte de protejare a omului care muncește. Ele se ocupă de om în mod obiectiv, generos și sincer, pentru a-l împăca cu el însuși, întrucît aceasta este calea care duce la producție și la eficiență industrială. Noi nu mai putem vorbi de o fiabilitate industrială, ci numai de o fiabilitate în strînsă legătură cu resorturile interioare ale celui care muncește. Răspunsuri și măsuri pentru realizarea practică a unor asemenea probleme pot fi date și luate numai prin intervenția sistematică a sociopsihologiei și psihoingineriei uzinale.

j) De la om, ca punct direct de plecare, psihologia inginerească se extinde asupra *clădirilor de orice fel* din cadrul platformelor industriale. Se ridică mereu așezăminte industriale noi, iar psihoergonomistul este din ce în ce mai solicitat. Fie că este vorba de o nouă construcție sau de adăugirea unei noi aripi, se are, permanent, în vedere *muncitorul*, în clădiri fiind prevăzute anumite amenajări care răspund psihofiziologiei umane. Chiar fundațiile pentru amplasarea unor mașini grele se proiectează tot în funcție de biotipul uman (contact mai liber om-mașină, evitarea zgomotului și vibrațiilor, reducerea temperaturii insuportabile etc.). În principiu, în conceperea instalațiilor și pentru a se ajunge la o *dimensiune maximală rentabilă* a uzinei, inginerul modern se consultă permanent și cu umaniștii uzinali. În țara noastră problema aceasta a fost just sesizată, și astăzi găsim laboratoare de psihologie și psihoergonomie chiar în institutele de proiectare ale ministerelor cu profil industrial. Ministerul Industriei Ușoare și-a organizat la institutul său de proiectare (IPIU) un organism unde și psihologii dau indicații utile, selecționează științific (prin metode psihologice) personalul (muncitor, maistru, conducător)* ce urmează să lucreze în noile uzine ce iau ființă, abordează practic problemele de pedagogie industrială etc. Este vorba deci nu de o simplă proiectare de clădiri industriale, ci de o proiectare a „organizării" întreprinderilor, cu rezultate certe: creșterea beneficiului anual, reducerea cheltuielilor de producție, economii la fondul de retribuție, creșterea anuală a producției.

* Au fost efectuate selecții, prin metode științifice, la Combinatul de bumbac nr. 1, la Fabrica „Dunăreana" din Giurgiu, la Integrata de in și cînepă din Negrești, Filatura de bumbac din Baia Mare și la Întreprinderea Tricodava din București.

Începuturile sînt promițătoare, mai ales acolo unde psihologul și psihoergonomistul și-au înțeles misiunea și sînt atașați de instituția în care activează. Pentru multe ministere însă, psihoergonomia aplicată este încă într-un stadiu prospectiv și de deziderat. Ceea ce se poate face totuși imediat este organizarea rațională a locului de muncă, a acelui loc care constituie „vatra" în care muncitorul acționează nemijlocit; în acest sector, de mare însemnătate pentru obținerea eficienței în muncă, măsurile dictate de fiziologia și sociopsihologia umană pot fi operativ introduse prin grija laboratoarelor respective.

Un alt sector de activitate al psihologiei inginerești (psihoergonomică) îl reprezintă organizarea rațională a magazinelor de desfacere a produselor. Magazine mari, în orașe mari, cu standuri, vitrine și depozite bine puse la punct, dar lipsite de aer condiționat. Aceasta reprezintă o presiune constantă asupra personalului ocupat cu vînzarea și impresionează neplăcut clientela.

*
* *

Întreaga activitate a laboratorului de psihologie inginerească (o formă a ergonomiei care are ca punct de plecare psihologia) se axează pe dorința, tendința și necesitatea de a evita disatisfacțiile în munca industrială și de a contura, cît mai masiv, satisfacțiile. Problema este fundamentală într-un stat socialist, stat în care factorul politic superior depune toate eforturile și face mari sacrificii bănești pentru diminuarea insatisfacției. În ceea ce privește corelarea satisfacției profesionale cu productivitatea, Katz propune patru dimensiuni: satisfacția legată de condițiile de muncă, cea referitoare la salarii și la posibilitățile de promovare, cea obținută prin contactele interpersonale cu colegii și superiorii și cea datorită atașamentului față de întreprindere (apud 10, p.1).

Prin anchete, mai simple sau mai ample, se poate depista climatul de satisfacție-disatisfacție. Cardinet și Gendre (10, p.1) au pus o întrebare simplă, la care noi am adăugat și factorul motivație:

„Sînteți satisfăcut de activitatea pe care o exercitați acum? Subliniați ceea ce vă convine și apoi motivați *amplu* sublinierea dv. *(pentru ce* ați subliniat *acel* răspuns):

Aș dori să-mi schimb profesiunea — Sînt numai pe jumătate satisfăcut — Îmi place mult meseria mea — Sînt cu adevărat pasionat de meseria mea.

Pentru studii mai ample asupra satisfacției profesionale, redăm un model de anchetă, un exemplu de

CHESTIONAR
privind
MULȚUMIRILE și NEMULȚUMIRILE
profesiunii

Lămuriri

Sînteți rugat(ă) să completați cu grijă datele personale de mai jos:

Numele dv.: ....

Vîrsta: ...... Profesiunea: .... Funcția: ....

Locul de muncă (Secția/Serviciul/Atelierul): ....

De cît timp lucrați în întreprindere: ....

De cît timp exercitați meseria aceasta: ....

Data de azi: ....

Acum citiți pe rînd, cu atenție, fiecare propoziție (fiecare rînd) de mai jos și răspundeți marcînd în dreapta cu o cruce (+) pe DA sau pe NU.

De răspunsurile dv. depind o mai bună organizare a locului de muncă și schimbarea în mai bine a desfășurării muncii.

Vă mulțumim pentru colaborarea și sprijinul dv.

	DA	NU	Îmi place aceasta DA	Îmi place aceasta NU
I. *Satisfacții materiale*				
1. Profesiunea asigură existența				
2. Este bine plătită				
3. Se acordă prime bune, pericol, toxicitate				
4. Este o profesiune căutată				
5.				
6.				
II. *Caracterul muncii*				
7. Munca este:				
— manuală (cu efort mare)				
— cu tot corpul (efort fizic mare)				
— mecanizată				
— de supraveghere și reglare				
— automatizată				
— intelectuală (se lucrează cu mintea)				
— de coordonare și conducere				

	DA	NU	Îmi place aceasta DA	Îmi place aceasta NU
8. Se lucrează într-un ritm:				
— intens, impus de mașină				
— intens, impus de superiori				
— intens, impus de împrejurări				
— neimpus, liber				
III. *Condiții de muncă*				
9. Locul de muncă prezintă:				
— pericol de accidente				
— pericol de incendiu				
— pericol de explozie				
— toxici industriali (gaze, praf...)				
— zgomot puternic (cîți decibeli?)				
— vibrații				
— radiații calorice (temperatură ridicată)				
— temperatură scăzută				
— radiații ultraviolete				
— lumină slabă				
— curenți				
10. Se lucrează:				
— stînd jos				
— în picioare				
— în poziții incomode				
— la înălțime				
— în intemperii				
— în monotonie				
—				
—				
11. Se poartă echipament de protecție				
12. Se lucrează într-un loc curat (plăcut)				
13. Se lucrează în *același* loc de muncă				
14. Se poate călători (deplasări în interes de serviciu)				
IV. *Orarul*				
15. Se lucrează după un orar regulat				
16. Se lucrează în schimburi (și noaptea)				
17. Am mult timp liber				
V. *Satisfacții psihice*				
18. Sînt o persoană remarcată, cu vază				
19. Conduc și coordonez pe alții				
20. Am răspunderi				
21. Vin în contact cu multă lume				
22. Sînt independent în munca mea				

	DA	NU	Îmi place aceasta DA	Îmi place aceasta NU
23. Conduc o mașină importantă, o instalație complexă				
24. Servesc un post-cheie, execut o operație importantă în cadrul procesului tehnologic......				
25. Am perspectiva asupra întregului proces de producție				
26. Produsul este rezultatul colaborării întregii echipe				
27. Operația (munca) mea finalizează eforturile întregii echipe				
28. Rezultatul muncii mele este produsul finit..				
29. Realizez lucruri folositoare pentru alții....				
30. Realizez lucruri frumoase.................				
31. Produsul finit este rezultatul priceperii și cunoștințelor mele				
32. Munca mea este apreciată................				
33. Am siguranța avansării...................				
34. Mențin instalația într-un regim optim de funcționare, cu randament maxim.............				
35. Realizez planul de producție (cantitativ și calitativ)				
36. Am conștiința datoriei împlinite (a lucrului bine făcut)				
37.				
38.				
VI. *Motivații*				
39. În principiu, sînteți mulțumit sau nu de profesiunea dv.? De ce DA, de ce NU? Motivați pe larg				
40. În principiu sînteți mulțumit sau nu de locul de muncă? De ce DA, de ce NU? Explicați pe larg................................				

Analiza fiecărui răspuns și sistematizarea lor pot da indicații utile atît despre planurile interioare individuale, cît și pentru colectivele de muncă. Se pot face histograme pentru fiecare grup de profesiuni, studiindu-se de fiecare dată motivațiile. Este indicat și un interviu pentru informații suplimentare și pentru a se putea sugera, realist, măsurile.

Valorificarea datelor este operată în funcție de calificarea și formarea profesională a celor anchetați (factori care influențează satisfacția), de rezultatele examenului de aptitudini și de rezultatele obținute prin aplicarea testelor și chestionarelor de interese. Se urmărește, așadar, nu o statistică a satisfacției, ci o corelație a acesteia cu trăsăturile de personalitate ale muncitorului.

VIII. Laboratorul de etnopsihologie/psihogeografie industrială

Această unitate științifică umanistă se ocupă, în cadrul întreprinderii, cu corelațiile generale dintre muncă și locul natal, dintre muncă și locul actual de lucru, cu climatul social-psihologic în care a viețuit o vreme muncitorul, cu procesul de „dezrădăcinare" a acestuia și cu găsirea celor mai eficiente mijloace de readaptare, de reintegrare și de stabilire a unui acord între lumea mintală și afectivă structurată în locul natal și cea structurată în noul loc de muncă. În aceste probleme, etnopsihologul are o viziune mai largă decît sociologul și, în acest sens, sociologul nu-l poate înlocui pe etnopsiholog și nici nu-i poate cumula atribuțiile. Etnopsihologul este și sociolog, pe cînd sociologul (care face, de pildă, antropologie socială și culturală) este adesea obligat să recurgă la cooperarea etnopsihologului. În climatul nostru actual, migrarea țăranilor spre munca industrială nu poate fi explicată exclusiv de către sociolog, ci în strînsă colaborare cu etnopsihologul. Tradițiile, obiceiurile și deprinderile „ruralului" care urmează să se „urbanizeze" sînt înțelese în adevărata lor lumină abia atunci cînd etnopsihologul prezintă *toate* explicațiile necesare. În acest context, un laborator uzinal de etnopsihologie poate explica o seamă de atitudini, de comportamente, de eșecuri și de performanțe în munca industrială. Mulți muncitori devin lucrătorii unei întreprinderi pentru că acolo... mai sînt și alții din satul lor! Cum se adaptează/integrează tînărul care vine la oraș din mediul rural, care pleacă de la deprinderile mediului sătesc și se angajează într-o industrie? Mai repede, mai lent, mai complicat decît cel din imediata apropiere a uzinei? Și etnopsihologul poate da informații și metode utile de integrare normală, întrucît integrarea într-un timp lung nu este rentabilă, nici pentru întreprindere, nici pentru noul angajat. La noi, în faza aceasta de industrializare masivă,

aceste chestiuni au fost foarte bine înțelese: instrucțiunile recomandă utilizarea mîinii locale de lucru, respectîndu-se principiile de apartenență geografică, simplificîndu-se apreciabil efortul de organizare rațională a întreprinderilor și de dare în folosință a lor. Aci, însă, importantă nu este numai rentabilitatea în sine, ci rentabilitatea obținută prin considerații de etnopsihologie: de ce muncitorul din regiunea X are un anumit stil de integrare (mai costisitor), pe cînd cel din regiunea Y reliefează altfel de coordonate psihice și reacționează altfel față de multiplele probleme ale vieții industriale? „Trebuie insistat asupra faptului că studiul poporului care muncește este o parte integrantă a psihologiei industriale, pentru că comportamentul în situațiile de muncă nu poate fi înțeles dacă nu se pleacă de la înțelegerea poporului însuși... Cum am putea noi, de pildă, să știm ceva just despre atitudinile, motivațiile și relațiile umane ale minerilor din minele carbonifere, fără o cunoaștere temeinică a structurii de personalitate care s-a dezvoltat în condițiile specifice istorice, geografice, sociale, economice ale unei comunități miniere"? (38, p.5).

În considerațiile și indicațiile sale practice, etnopsihologul pleacă de la structura de personalitate a românului, a oamenilor muncii și celor aparținînd naționalităților conlocuitoare, de la firea lor, de la labilitatea/nonlabilitatea planurilor lor psihice, de la particularitățile morale și sociopsihologice ale națiunii, de la credințe, obiceiuri etc., care, toate, își au semnificația lor în procesul de integrare și de cîștigare de noi deprinderi. Pentru acela care are de-a face cu oameni nu este lipsit de însemnătate să știe care este dominanta psihică și de personalitate a olteanului, a ardeleanului, a moldoveanului etc.; deseori, explicații cu privire la eficiență sau noneficiență le putem avea tocmai pe baza acestui fel de informații (locuitorii din aria geografică X sînt mai harnici, mai cinstiți, mai conștiincioși în muncă; iar cei din regiunea Y sînt cu mari posibilități de psihomotricitate; alții, din regiunea Z, se evidențiază printr-o activitate mintală mai organizată etc.). Chiar și amplasarea platformelor industriale poate fi realizată în funcție de indicațiile etnopsihologului (vorbim de „ținutul olarilor" etc.). Rezervele de creativitate și de spirit inovator pot fi depistate apelînd și la etnopsiholog (și poate numai la el, întrucît aceste chestiuni îi sînt mult ma familiare). În plus, cercetările de psihologie interculturală (comparații între regiunile țării) pot ajuta și în problema ex-

plicării și prevenirii accidentelor uzinale, întrucît factorul cultural își are importanța lui. Etnopsihologul pune la dispoziția psihoinginerului argumente valide privind frecvența accidentelor pe regiuni ale țării, inclusiv incidențele cu profesiunile exercitate preponderent pe regiuni.

În cadrul unei vaste anchete personale privind o încercare de fundamentare a unei antropologii psihologice românești (cercetări pe teren între anii 1934 și 1947), am obținut unele rezultate, îndeosebi în legătură cu distribuția inteligenței. În afară de datele mai vechi, prezentate de către unii psihologi (Drăghicescu: *Din psichologia poporului român*, 1907; C. Rădulescu-Motru: *Sufletul neamului*, 1910; *Etnicul românesc*, 1942), organizațiile științifice de astăzi au dat un nou impuls unor asemenea cercetări. Astfel, Vasile Caramelea vorbește de un proiect de „atlas român de antropologie socială și culturală pe zone social-culturale" (9, p. 160).

O contribuție imediată, directă și utilă este însă aceea pe care etnopsihologul o are în cadrul acțiunii de corelare a tabelelor de bareme. În afară de etaloanele naționale, sînt necesare tabele regionale. Confruntările dintre aceste categorii de norme ajută pe psihologul care lucrează la avizul său, în sensul unei mai desăvîrșite înțelegeri a performanțelor și eșecurilor candidatului. Este, uneori, necesară o perioadă de aclimatizare în mediul citadin, a aceluia originar din părțile muntoase ale țării. Pentru Meili (62, p. 227) este important ca, la interpretarea normelor (și a tabelelor de bareme), să fie cunoscute *toate* influențele.

IX. Laboratorul de sexologie

Enumerăm din programul acestui laborator, studiul corelațiilor dintre pulsiunile sexuale (aspecte ale „sinelui") și stilul de muncă, randamentul, satisfacțiile-disatisfacțiile, timpul afectat aventurilor sexuale, influența situațiilor matrimoniale nesatisfăcătoare asupra eficienței muncii (rolul neînțelegerilor și nepotrivirilor sexuale în căsătorie), corelația dintre climacterium/involuție și profesiune etc. Explorarea psihofiziologiei și psihosociologiei erotismului în general și, în special, în mediul industrial, dă indicații asupra influenței unui libido anormal, sau dereglat asupra muncii individuale și asupra climatului din ateliere, birouri, hale. Un lucrător cu o pulsiune sexuală accentuată sau cu nevoile sexuale

nesatisfăcute are, față de munca sa, o altă atitudine decît acela al cărui libido evoluează și se împlinește normal; tendința către muncă este diminuată în cazurile de agresivitate sexuală. Sînt cunoscute deplasările între locurile de muncă, pentru a fi, măcar pentru o clipă, mai aproape de obiectul dorinței sexuale, precum și absențele din întreprindere, — totul însă în dauna producției și a programului uzinal. O jumătate de oră de discuție între patru persoane înseamnă două ore de muncă; iar cînd șuetele, avînd ca subiect problemele sexuale, izbucnesc, atunci producția cade, o vreme, pe planul doi.

Psihosexologul întreprinderii reflectă asupra măsurilor de fărîmițare și estompare a agresivității libidinale, prin sondaje în viața subconștientă și prin aplicarea de chestionare speciale. Apare imperios necesar ca, înainte de orice măsuri, să se cunoască amănunțit orientarea (generală și specială) a colectivelor industriale, mai ales atunci cînd în acestea predomină tineretul.

Un sector care nu poate fi trecut cu vederea este acela al turburărilor de sexualitate, stări care acaparează psihismul uman și mobilizează gîndurile și voința. Depistarea cazurilor de psihopatologie sexuală este o acțiune dificilă, dar necesară: elanul pentru muncă este deteriorat, climatul din atelier (birou, secție) are un caracter tensional și, în general, un număr apreciabil de ore nu mai sînt dedicate programului de muncă, în toate acestea fiind antrenați chiar și normalii. O parte dintre aceste anomalii sexuale pot fi explorate, în scopuri practice și terapeutice, prin metode psihologice: testul Rorschach, metoda TAT (Thematic Apperception Test) și alte teste proiective. Explorarea are loc odată cu efectuarea examenului psihologic inițial, sau cu prilejul semnalărilor șefilor.

Raportul dintre psihosexualitate și eficiența muncii industriale rămîne, în ceea ce privește organizarea asistenței psihosexologice, o preocupare majoră a psihosexologului uzinal; mai ales în întreprinderile cu multe lucrătoare aceasta merită să fie luată în considerare (sînt ministere industriale cu aproape 300 000 femei), îndeosebi în ceea ce privește tineretul industrial. Ceea ce se cere temeinic lămurit este problema interdicției legăturilor sexuale — a cărei relativitate a fost semnalată de către Margaret Mead și Kinsey. Aici sexologul este dublat de psiholog, pentru a

găsi împreună cele mai eficiente căi în vederea realizării proceselor de sublimare.

O educație sexuală inteligent realizată poate contribui efectiv la estomparea ideilor și conduitelor axate pe credința existenței, și mai ales, a exaltării unei „societăți de juisare" (corolar al „societății de consum"), a unei necesități de relații preconjugale și a unei emancipări rău interpretate. Dacă juisarea genetică este privită ca un scop în sine și dacă iubirii i se atribuie doar dimensiunea senzualității, atunci toate celelalte atribute care constituie superioritatea ființei umane, inclusiv munca, rămîn pe un plan minor, în detrimentul unei evoluții normale și al datoriei către muncă și creație. Psihosexologul uzinal organizează, atît în întreprindere, cît mai ales în școlile tutelate, simpozioane și mese rotunde sau discuții largi referitoare la iubire, căsătorie, sex, sexualitate, semnificația jocurilor sexuale, relația dintre alcoolism și sexualitate, rolul sexualității în etiologia conflictelor neurotice etc., pentru suplinirea lipsei de informație și pentru a ajuta pe cei cu imaturitate în gîndirea și deprinderile sexuale. Tinerii pot pune întrebări și prin cutii poștale speciale așezate în incinta întreprinderii, iar răspunsurile se comunică în ședințe deschise, păstrîndu-se confidențialitatea. Se organizează și ore de consultații în problemele sexuale și matrimoniale. Pentru problemele mai deosebite și de un interes mai larg, la găsirea soluțiilor se apelează la ședințe de „brainstorming", la mijloace audiovizuale (filme, diapozitive), la psihosociodrame și la „sensitivity training", transpus în sectorul educației sexuale practice. Bine informat și liber de stress-uri pe linie sexuală, muncitorul asigură producția mai degajat, mai relaxat; totul ia astfel aspectul unei *noi forme de protecție a muncitorului*, întrucît el este ajutat să-și distrugă factorii de fugă în fața vieții. Munca reprezintă una dintre cele mai eficiente acțiuni de sublimare.

Psihosexologul uzinal mai are de luptat în vederea schimbării fundamentale a mentalității referitoare la relațiile generale dintre cele două sexe. Deși în mediul industrial femeia și bărbatul muncesc deopotrivă, totuși felul cum fiecare sex îl consideră, îl privește pe celălalt sex, mai are încă un substrat sexual (chiar libidinal) și mai stăruie tendința de a se privi femeia ca o supusă a bărbatului. Integrarea în industrie nu este posibilă decît printr-o totală egalitate de tratament și prin considerarea realistă a corelației muncă-sex.

Muncitorul adult își are și el problemele sale sexuale, cu implicații familiale și sociale, iar psihosexologul îi este sprijin. Redăm cîteva indicații generale privind examenul sexologic, examen care are o deosebită însemnătate pentru salariații de o anumită vîrstă: caracteristicile masculine, caracteristicile feminine, caracteristici de maturitate (la ambele sexe), caracteristici nesigur determinate, instinctul sexual (inclusiv inhibițiile, visurile erotice, perversiunile), viața sexuală (femeie, bărbat, tratamente).

Din temele abordate și din discutarea lor schematică se mai poate conchide că studiul pulsiunilor sexuale duce și la descifrarea sectorului motivațiilor, care, în precizarea conduitei față de lucrătorul respectiv, are o pondere deosebită. Pulsiunea sexuală, ca punct de plecare și de sosire în închegarea personalității și, consecutiv, a atitudinilor și performanțelor profesionale, constituie, așadar, o preocupare majoră a psihosexologului uzinal. Fiind vorba de *psiho*sexualitate, descifrarea acesteia nu reprezintă o preocupare oarecare, ci un comandament în acțiunea de cunoaștere a persoanei.

X. Laboratorul de psihologie economică

O asemenea unitate reprezintă un factor important care studiază determinantele socioeconomice ale comportamentului diferitelor categorii de muncitori și cercetează atent nevoile și aspirațiile umane, traducîndu-le în măsuri economice, luate atît pe plan individual (de către muncitorul însuși), cît și la nivelul conducerii întreprinderii. Laboratorul nu se ocupă deci numai de eventuala economicitate și rentabilitate a Serviciului uzinal de psihologie și ergonomie, ci mai ales de rolul și de efectele factorilor socioeconomici asupra dezvoltării persoanei, asupra procesului de integrare, asupra structurării atașamentului față de întreprindere (consecință și a remunerației, primelor, recompenselor, recunoașterii materiale a meritelor muncitorului etc.). În linii mari, psihologia economică este „disciplina care se ocupă de problema comportamentului uman în cadrul proceselor economice" (78). Cheltuirea (consumul), economisirea, investiția, planificarea sînt fenomene și comportamente economice psihosociale, iar descifrarea și canalizarea dinamicii conduitelor economice umane cad în sarcina psihoeconomistului, care, așadar, nu este numai economist, ci și psihosociolog.

Nevoile și satisfacerea lor sînt funcții nu numai de statutul socioeconomic al individului, ci și de formula de personalitate; sînt nevoi simple, nevoi complicate, nevoi ale habitusului vegetativ, nevoi ale planurilor spirituale. „Homo oeconomicus" nu reprezintă o figură simplă și unitară, ci el trădează un evantai de „pulsiuni" economice. Cunoașterea acestora interesează în cel mai înalt grad conducerea unei întreprinderi socialiste, întrucît, aici, este interesat nu un patron oarecare, ci statul, societatea. Satisfacerea nevoilor duce la echilibru interior, la igienă mintală industrială normală, deci la eficiență în muncă. Așa este înțeleasă necesitatea unor anchete periodice în mediul celor ce muncesc, indiferent de categoria de muncă, pentru a se depista nevoile oamenilor și, mai ales, *motivele stărilor lor de tensiune**. În unele uzine (Franța, de pildă) sînt utilizate referendum-urile și sondajele, pe probleme generale, sau speciale. Reynaud (79, p. 109) menționează că sondajele asupra psihologiei muncitorului reliefează, în general, cinci deziderate: 1) salariul (să fie suficient și just); 2) securitatea (stabilitatea în postul de muncă); 3) promovarea (posibilități de avansare și de perfecționare); 4) considerația (salariatul să nu fie un simplu „număr"); 5) participarea. Redăm, în continuare, chestionarul prof. Forteza, care poate fi utilizat ca instrument de sondaj:

Studii ....
Funcția în întreprindere ....
Anii/vechimea în unitate.................................
Vîrsta ......Sexul ......Starea civilă....................

Instrucțiuni. Ordonați, de la 1 la 12, după ordinea de preferință care din aceste aspecte pot avea pentru dv., următoarele stimulente în muncă (1 este cel mai important pentru dv.):

Numărul de ordine

...... A) Condiții fizice bune de lucru
...... B) Zi de lucru comodă
...... C) Salariu bun
...... D) Șef direct capabil și drept
...... E) Posibilități de avansare
...... F) Posibilități de formare și de îmbunătățire a cunoștințelor (nelegate direct de avansare)

* Date utile ar putea fi obținute prin încercarea de corelare a tipului de personalitate (introversiune-extraversiune) și comportamentul economic (consum, gospodărirea cîștigurilor etc.).

...... G) Beneficii (nu direct economice) şi realizări sociale pe care le poate efectua întreprinderea
...... H) Concedii şi zile de sărbătoare
...... I) Muncă sigură (atît în ceea ce priveşte stabilitatea în întreprindere, cît şi neintroducerea unor modificări de post, sau funcţii, în mod arbitrar)
...... J) Muncă interesantă în sine (în acord cu aptitudinile, interesele şi cunoştinţele fiecăruia)
...... K) Tovarăşi de muncă amabili şi în care să te poţi încrede
...... L) Iniţiativă, autonomie şi/sau responsabilitate în sarcina dată.

Flancat de psiholog, sociolog şi sociopsiholog, psihoeconomistul uzinal modern se transformă într-un creiolog*, adică într-un observator atent al nevoilor şi aspiraţiilor umane, punctul de plecare al oricărei activităţi, inclusiv al celei economice. Comportamentul este puternic influenţat de această adevărată dimensiune care este nevoia; integrarea ei în personalitatea umană, studiul ei şi elaborarea tehnicilor psihosociale de satisfacere a ei reprezintă una dintre sarcinile majore ale psihoeconomistului creiolog uzinal. Întocmirea pe întreprinderi, plecîndu-se de la specificul lor, a unui inventar/catalog de aspiraţii şi nevoi ar uşura considerabil munca tuturor umaniştilor uzinali. Inventarele pot fi realizate prin chestionare prealabile şi prin interviuri şi în fiecare sector se poate acţiona în funcţie de configuraţia creiologică a lui. Unele cercetări au prilejuit înjghebarea de scheme de nevoi: I. *nevoia de a se întreţine* (a. nevoi biologice = hrană, locuinţă, odihnă, activitate, sănătate, familie; b. nevoi de securitate = securitate, ameliorare, confort psihologic); II. *nevoi de dezvoltare* (nevoia de împlinire a personalităţii, autonomie şi libertate, nevoia de a avea o profesiune, nevoia de a se depăşi, de a-şi dezvolta personalitatea); III. *nevoi generale* (nevoia de a aparţine unui grup, nevoia de bunuri sociale, coeziunea de grup, încrederea în grup, încrederea în ierarhie, înţelegerea în grup, nevoia de a fi consultat, libertatea de a contesta, de a participa, de a putea acţiona în echipă) (96). Cercetări personale ne-au permis să reliefăm, la un colectiv de 3 000 de muncitori industriali, ca nevoi şi aspiraţii fundamentale: sănătatea, remunerarea bună, locuinţă bună.

* De la „hreios" (gr.) = nevoie.

Muncitorul doreşte să i se cunoscă nevoile şi aspiraţiile şi, deseori, el arată că nu urmăreşte numai satisfacerea nevoilor simple (hrană etc.); muncitorul îşi făureşte o concepţie despre el însuşi, despre muncă, despre producţie, despre viaţă. Psihoeconomistul îl ajută pe muncitor să se realizeze în funcţie de ideea pe care acesta şi-a făcut-o despre sine, dacă această imagine este justă şi conformă cu cerinţele sociale şi dacă nu, să se autocorecteze. Trîndavul şi parazitul social îşi au şi ei concepţia lor despre ceea ce cred ei că înseamnă şi ar trebui să facă, dar sistemul lor de gîndire şi acţiune nu serveşte nici unui fel de producţie acceptabilă.

În general, numărul (cantitatea de produse) — rezultat al muncii — este tradus de către muncitor (care este în acelaşi timp şi producător şi consumator) în posibilitatea de a-şi satisface pretenţiile de ordin economic: pentru ceea ce produc, îmi pot cumpăra un televizor etc. Acţiunile muncitorului se desfăşoară deci între aceşti doi factori: producţie (muncesc, produc, sînt recompensat) şi consum (îmi satisfac nevoile şi sînt ajutat la aceasta); banul are deci nu numai o valoare economică, ci şi una psihologică (în ultimă instanţă). La cel care munceşte sînt dese momentele cînd predomină gîndirea economică. Psihoeconomistul îl asistă să obţină maximum de satisfacţie cu minimum de cheltuieli şi, mai ales, să-şi canalizeze raţional vrerile: formează-te temeinic profesional, integrează-te cu adevărat în muncă, caută să înţelegi rostul social al muncii şi politica economică a întreprinderii, munceşte corect, disciplinat şi cu răspundere; în schimb, vei fi bine retribuit, nevoile tale pot fi luate în considerare, poţi fi ajutat în aspiraţiile tale şi îţi vei realiza vrerile social-economice. Odată pusă în felul acesta problema, programul se cere respectat; sînt locuri de muncă unde se vorbeşte „despre" om şi despre necesitatea împlinirii aspiraţiilor acestuia. Este însă mai puţin uşor să se realizeze „pentru" om, pentru aspiraţiile şi nevoile lui. Sînt conjuncturi cînd configuraţiei de aspiraţii i se răspunde încă cu o invitaţie la aşteptare.

Tot psihoeconomistul este acela care explică muncitorului (mai ales celui de sex feminin) primejdia cumpărăturilor de o manieră impulsivă, precum şi a celor efectuate în urma „persuasiunii clandestine". Cumpărătura impulsivă şi cea oferită cu reclamă abilă nu răspund unor nevoi, dau satisfacţii momentane şi dezechilibrează bugetul. Arta de a te stăpîni într-un magazin se cere bine explicată,

întrucît totul operează asupra psihologiei muncitorului: gîndul la cheltuiala pe care a făcut-o inutil îl abate de la linia normală a muncii.

Prin toate aceste intervenţii, psihoeconomistul devine şi el un umanist-cheie, un element indispensabil în distribuţia şi utilizarea raţională a energiei umane în mediul industrial, contribuind la micşorarea costurilor. Psihologia economică nu se ocupă exclusiv de cifre, ci de oameni. Ne aflăm în faţa unei umanizări a ştiinţei economiei, a unei „maximizări a energiilor mintale, a unei transformări calitative a persoanei, acţiunile materiale fiind puse în serviciul promovării umane" (79, p. 61). Prin sugestiile date conducerii, psihoeconomistul este un factor de echilibru; el nu echilibrează numai datele materiale, ci menţine tensiunile psihice sub pragurile care ar putea să producă turburări (79, p. 61). De fapt, toată activitatea umaniştilor uzinali ar reprezenta un capitol al psihologiei economice*: descifrez persoana muncitorului (nevoi, aspiraţii, motivaţii, atitudini, opinii, vreri, aptitudini) pentru a asigura producţia, satisfacţia profesională şi economicitatea/rentabilitatea în toate sectoarele platformei industriale. Mai mult: intuind schimbările, psihoeconomistul este chemat să prezinte *din vreme* proiectul de organigramă previzională a întreprinderii; normal ar fi ca aceasta să fie discutată nu numai cu conducerea, ci şi cu muncitorii; aceştia acceptă schimbări, colaborează şi menţin nivelul producţiei, cu condiţia să ştie despre ce este vorba. Ceea ce este primordial de ştiut este rolul *oamenilor* în viitoarea structură a unităţii industriale, rol care însă nu poate fi discutat şi acceptat numai în cadre strict economice. Referindu-se la orientarea profesională, M. Reuchlin afirmă că „este de neconceput ca viitorul unui copil să fie hotărît numai în funcţie de consideraţii economice sau de o documentare care ar privi studiul actual şi viitor al pieţei muncii sau nevoile planului" (77, p. 76).

Întrucît o substanţială parte din activitatea industrială este axată pe bunurile de consum şi întrucît psihoeconomistul studiază atent compartimentele de consum, el va fi chemat să colaboreze, cu datele pe care le oferă din anchetele

* Sînt psihologi care identifică sectoarele psihologiei industriale cu psihologia economică. Pentru N. Mărgineanu „psihologia economică se ocupă de şase probleme fundamentale: 1. Selecţiunea profesională; 2. Orientarea profesională; 3. Organizarea ştiinţifică a uceniciei; 4. Organizarea ştiinţifică a muncii; 5. Organizarea întreprinderii; 6. Organizarea desfacerii sau psihologia reclamei" (57, p. 270).

psihologico-economice, la anumite restructurări. Nu se hotărăşte fabricarea oricăror produse, ci numai a acelora care corespund gustului şi pretenţiilor consumatorului. Efectuînd operativ şi *din vreme* sondaje atît în mijlocul muncitorilor-consumatori, cît şi printre celelalte categorii de consumatori, psihoeconomistul sesizează noile praguri în gusturi şi pretenţii şi semnalează *în timp util* transformările ce vor trebui făcute în întreprindere pentru a răspunde, cu reorganizarea şi modernizarea platformei industriale respective, pretenţiilor de confort ale consumatorilor şi clienţilor. În acest sens, prezenţa unui psihoeconomist în industrie este hotărît rentabilă; venind în întîmpinarea nevoilor umane — prin cunoaşterea temeinică a acestora şi prin datele obţinute prin marketing —, industria nu are decît de cîştigat, evitîndu-se totodată stagnările în producţie, „angoasele economice" etc. Psihoeconomistul uzinal este în situaţia demografului care, intuind creşterea vertiginoasă a populaţiei, alertează pe omul de stat în vederea rezervei de maşini privind augmentarea produselor alimentare, mijloacelor de transport etc.

Discutarea şi rezolvarea realistă a *muncii şi producţiei feminine* în contextul strategiei industriale moderne vor trebui preluate de psihoeconomistul uzinal. Aspectul sociopsihologic şi economic al contribuţiei femeii este insuficient considerat. Eliberarea femeii de normele orarului obişnuit şi examinarea realistă a muncii duble şi uneori triple (în industrie, în gospodărie, în educaţia copiilor) vor duce la acceptarea unui statut preferenţial pentru femeia muncitoare, chiar în interesul economiei, culturii şi menţinerii în limitele normale a unui potenţial biologic. Prezenţa mai îndelungată a femeii lîngă copii ar diminua neajunsurile din sectorul educaţiei şi urmările dăunătoare ale acestor neajunsuri. Situaţia se va putea normaliza pe deplin abia atunci cînd ergonomia va fi larg introdusă în gospodăria familiei şi cînd va surveni o desăvîrşită egalizare biopsihologică a sexelor.

Tot psihoeconomistului i se cere să rezolve şi problema presiunii psihologice a *remuneraţiei*, întrucît o parte a fluctuaţiei se datoreşte acesteia. Credem că sînt utile tabelele (afişate) cu cîştigurile normale pe an, cîştiguri asigurate de stat pentru cei cu aptitudini, pe profesiuni. Muncitorul care, dominat de anumite dinamici motivaţionale, nu atinge cîştigul menţionat în tabelul profesiunii sale, consultă pe psihoeconomis-

tul uzinal asupra factorilor de eşec pe care nu-i cunoaşte. Dacă reuşeşte să-şi utilizeze raţional resursele de energie, va atinge „norma" de cîştig; lămuririle umanistului sînt, pe de o parte, liniştitoare, iar, pe de altă parte, un stimulent pentru o reconsiderare a efortului în muncă, paralel cu o invitaţie la meditare asupra propriilor posibilităţi (corelaţia dintre norma de muncă şi norma „personală"). Ameliorarea statutului socioeconomic nu se realizează anarhic, nesistematic şi după simple vreri, ci plecînd de la atitudinea faţă de muncă şi de la prezenţa aptitudinilor, fiecare dintre noi avînd „pragul" său. O psihoeconomie industrială elementară ne arată că, dacă este nejust să se recompenseze diferit muncitori cu aceleaşi înzestrări şi merite, tot nejustă este şi remunerația după un tarif comun a celor fără aptitudini (cei buni „duc în spinare" pe cei inapţi). Psihoeconomistul are datoria să semnaleze conducerii discrepanţa dintre sarcinile de plan şi absenţa însuşirilor psihoprofesionale la unii muncitori. Planul poate fi îndeplinit cu oameni apţi, iar menţinerea inapţilor este nerentabilă. La rîndul lor, cei inapţi pentru o anumită muncă pot fi apţi pentru o alta. Iată de ce se recomandă examinarea psihologică a întregului colectiv de oameni sau a grupurilor nerentabile.

Tot la acest sector poate fi discutată şi problema *esteticii industriale*. O preocupare de seamă a psihoeconomistului este şi aceea a sondării/prospectării gustului publicului consumator, a înclinaţiilor acestuia pentru produse industrial-tehnice prezentate sub forme plăcute. Aplicarea judicioasă a principiilor de estetică industrială interferează atît cu organizarea producţiei, cît şi cu desfacerea produselor, totul creat pe psihologia umană, în care este prezent şi raportul dintre frumos şi util. Calitatea estetică a produsului industrial reprezintă o coordonată economică şi social-educativă (nu o calitate supraadăugată, ci implicată şi redată prin funcţionalitatea produsului); se plasează cu uşurinţă un produs de calitate prezentat estetic, iar vînzarea masivă înseamnă rentabilitate. Se produce pentru cineva care doreşte şi are nevoie de o satisfacţie pe linia frumosului industrial. Nu este vorba aci de un simplu aspect al psihologiei reclamei (cu adiacenţe în psihologia consumatorului), ci ea, privită în toate coordonatele, poate hotărî însăşi direcţia producţiei. Tot psihoeconomistul explică sensul publicităţii şi încrederea pe care

consumatorul (publicul obişnuit sau lucrătorul uzinei producătoare) o poate arăta acestei publicităţi, întrucît nu tot ce străluceşte este aur. Publicitatea, la care estetica industrială îşi aduce un aport deloc neglijabil, structurează comportamente (îndemn la cumpărare) şi, de aceea, ea este ştiinţific organizată pentru produsele industriei respective. Reclama comercială nu este treaba unui desenator oarecare, cu oarecare intuiţie şi imagistică picturală, ci este o sarcină psihosociologică, rezolvată de către psihosiociologi ai reclamei şi publicităţii, în cadrul sectorului de estetică industrială. Mai este problema organizării platformelor industriale şi a tuturor locurilor de muncă (hală, atelier, birou...) plecînd de la satisfacţia estetică. Sînt în ţara noastră unităţi industriale care arată ca adevărate grădini (ambianţa generală a muncii; luminat suficient; culori judicios alese; etc.). Aceasta pare să fie adevărata estetică industrială, capitol al organizării muncii: muncitorul să se simtă bine la locul de muncă şi la fiecare pas să i se ofere plăcutul; la fiecare pas să se bucure de felul cum arată uzina *lui*; la fiecare pas să înregistreze frumosul, în atelierul sau în hala lui să aibă de-a face cu scule şi maşini-unelte cu care să-i placă să lucreze, ele fiind concepute în funcţie de principiile esteticii industriale şi ale psihologiei frumosului, corelate cu funcţionalitatea specifică a echipamentului industrial. Fiecare amănunt îşi are însemnătatea lui, şi aşa ne putem explica de ce unii muncitori, în anumite uzine, nu poartă cu plăcere costumele de lucru sau de protecţie a muncii (culori mohorîte, croială lipsită de eleganţă, stofă rigidă...) sau de ce mînuirea unor scule nu le provoacă satisfacţie. Organizarea estetică, „umană" a locului de muncă începe cu şcoala profesională, care pregăteşte cadrele industriale: localul, clasele, laboratoarele, dormitoarele, sălile de mese, sălile de sport, curţile interioare pentru relaxare, parcurile şi aleea pentru plimbare... reprezintă tot atîtea capitole de estetică puse în serviciul acţiunii inteligente de formare a viitorului muncitor. Dispoziţia pentru muncă se structurează şi prin maniera în care este organizată viaţa de fiecare zi a elevului-muncitor. Frumuseţea muncii este în strînsă legătură şi cu frumuseţea locului de muncă, dar, mai ales, cu atitudinea faţă de muncă şi cu aptitudinile psihoprofesionale. Un muncitor care lucrează în silă nu este sensibil la coordonatele esteticii. Un muncitor fără sentiment de ataşare de-

gradează instalațiile de înfrumusețare. Frumusețea muncii se orientează deci de la om spre exterior, și nu invers. Întreaga psihosociologie modernă a muncii industriale s-a rearticulat tocmai pe aceste linii: evitarea disatisfacției și procurarea satisfacției. Toate cele zece laboratoare converg, cu activitatea lor, către realizarea mulțumirii generale, — estetica industrială fiind unul din sectoarele cu pondere deosebită. Esteticianul industrial (designerul) face parte din echipa de specialiști și am discutat activitatea lui în cadrul laboratorului de psihoeconomie întrucît „în întreaga mișcare a esteticii industriale mondiale, criteriul economicității, al economiei de muncă și de materiale și al reducerii prețului de cost apare ca principiul numărul unu al acestei discipline" (1, p. 176).

E.

SINTEZĂ CU PRIVIRE LA CELE ZECE LABORATOARE

Psihologia industrială nu este o tehnologie, ci o știință umanistică socială care, venind în întîmpinarea altor științe sociale, se servește de o serie de tehnici științifice pentru a completa și desăvîrși cunoașterea omului care muncește, în scopul obținerii unui randament maxim cu o cheltuială minimă de energie, în interesul acestuia și al colectivității. Cele zece laboratoare (cabinete) cuprind preocupări reale și controlabile pe linia biopsihosociologiei ființei umane. Dată fiind complexitatea acesteia, precum și complexitatea cunoașterii ei, nu ne putem opri deci la un simplu „laborator" de psihologie uzinală și nici măcar la unul de sociopsihopedagogie. Nu poate fi neglijat nici un aspect din bios și, de aceea, pledăm pentru un SERVICIU de psihologie și de biopsihologie care, treptat, tinde să devină o unitate puternică, multilateral organizată în slujba omului care muncește.

Pledînd pentru organizarea, mai întîi în marile întreprinderi sau centre industriale și în perspectivă în toate unitățile industriale, a unui astfel de serviciu, autorul este convins că dacă pentru început posibilitățile de finanțare a acestuia vor fi limitate, treptat ele se vor lărgi și în final vor conduce la constituirea unui organism uzinal care prin cadrele care vor lucra și prin dotarea tehnică-materială de care va dispune, să poată răspunde complet la marile probleme ale vieții colectivelor de muncă și ale fiecărui om al muncii. De aceea, considerăm că, indiferent de treptele intermediare prin care va trece această organizare, de modalitățile în care ea se va adapta la specificul fiecărei întreprinderi potrivit problematicii și dimensiunilor ei, este nevoie de stabilirea clară a configurației serviciului preconizat, a schemei de organizare și a dotării tehnice de care să dispună, la care trebuie să se ajungă într-un viitor mai mult sau mai puțin apropiat. În

această viziune prospectivă ne permitem să schițăm proiectul organizării unui asemenea serviciu. Mai jos este prezentată organigrama unui serviciu uzinal eficient de psihologie:

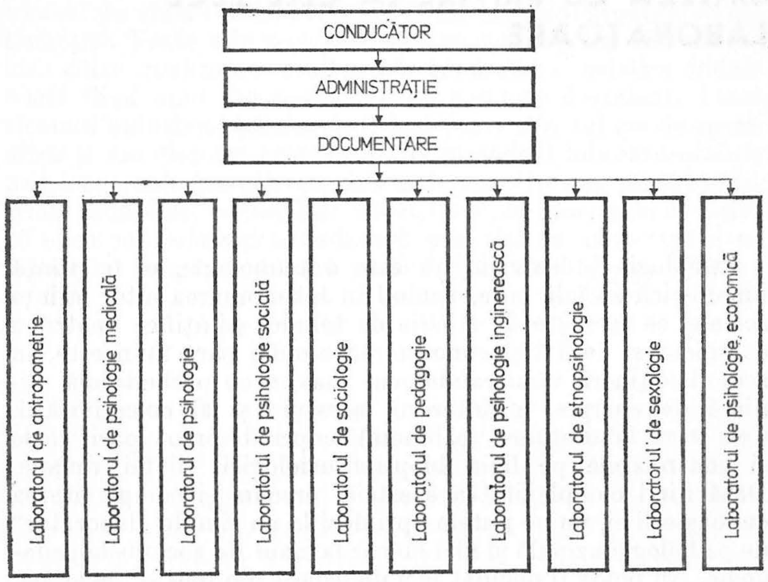
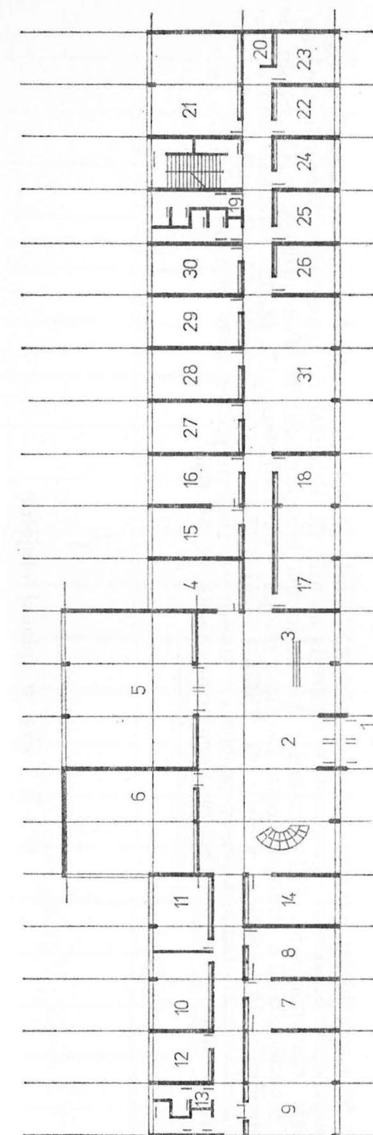


Fig. 7

Dacă la fiecare dintre cele zece laboratoare se menționează și obiectivele urmărite (tematicile de lucru, programul de activitate), atunci se poate vorbi de organigrama funcțională, operațională a serviciului.

Organigrama unui serviciu uzinal de psihologie este ea însăși un sistem. Fără o intuire organică, de ansamblu, nu se va putea opera temeinic. Nu laboratoarele — simple variabile sau subsisteme — contează, ci ceea ce se desprinde din activitatea și din interacțiunea lor dinamică: asigurarea unei productivități de calitate prin considerarea omului care muncește. Cu cît variabilele, elementele (laboratoarele) sînt mai bine organizate, înțelese, susținute, încurajate și asigurate în funcționalitatea lor, cu atît sistemul om — producție va fi mai optimizat.

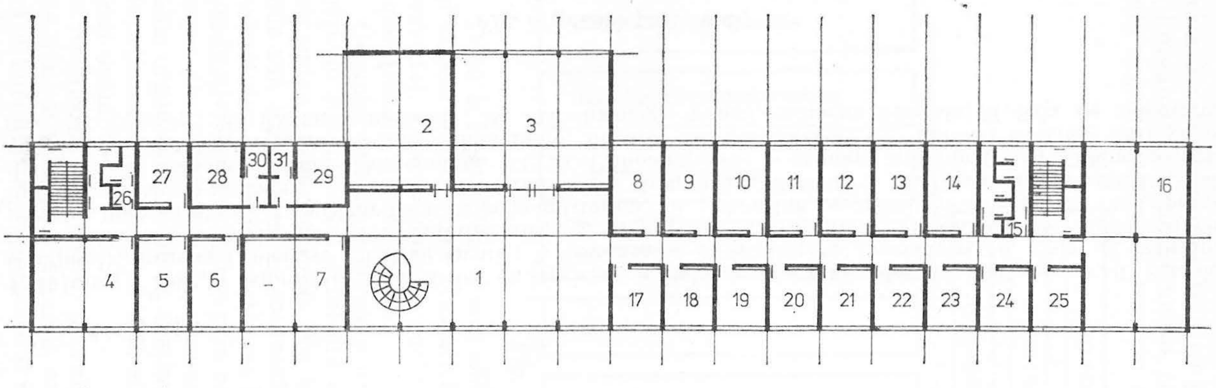
Redăm, în continuare, planul întregului serviciu, conceput pe două nivele, plus demisol, cu încăperile necesare desfășurării unei activități eficiente și independente. Dedesubtul fiecărui plan, este indicația privind destinația fiecărei încăperi:



Plan parter

1. Intrare; 2 Hol; 3. Informații; 4. Psiholog de serviciu; 5. Sala de examene colective (100 locuri); 6. Sala de comunicări, examene colective mici (60 locuri); 7. Conducător instituție; 8. Secretariat; 9. Sala de consiliu, comunicări; 10. Administrație; 11. Contabilitate; 12. Oficiu; 13. Grup sanitar; 14. Camera de convorbiri cu părinții, muncitorii; 15. Laborator de psihologie-aptitudini; 16. Laborator de psihologie-monografii; 17. Laborator de psihologie-probleme speciale; 18. Camera de observații unilaterale; 19. Grup sanitar; 20. Depozit de teste; 21. Psihometricieni — sala comună; 22, 23. Psihometricieni — camere individuale; 24. Cabinet pentru valorificarea datelor psihometrice; 25. Calculatoare, dactilo; 26. Statistician; 27. Cabinet examene antropologice; 28. Sexolog; 29. Examene medicale; 30. Psihofiziologia muncii, examene medicale; 31. Sala de așteptare.

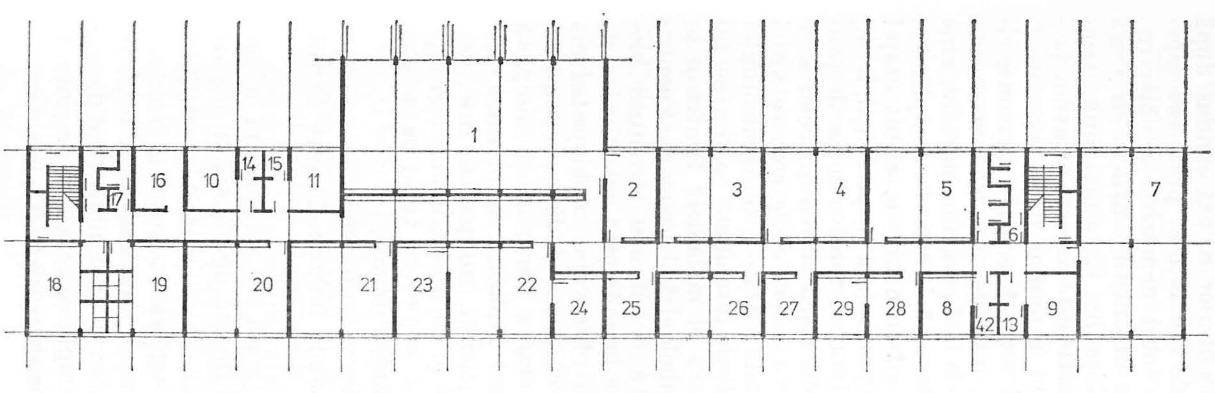
Fig. 8 (planul parterului)



Plan etaj

1. Hol; 2. Sala comunicări, examene colective mici (60 locuri); 3. Sala examene colective (100 locuri); 4. Laborator de ergonomie; 5. Cabinet ergonomist; 6. Protecția muncii; 7. Examene cu aparate; 8. Neurocibernetician; 9. Psihologie economică; 10. Psihosociologie; 11. Sociologia întreprinderii; 12. Psihopedagogie; 13 Studii de biometrie profesională; 14. Etnopsihologie; 15. Grup sanitar; 16. Biblioteca; 17, 18, 19. Cabinete pentru examene individuale; 20. Asistenți sociali; 21. Cabinet pentru delincvența juvenilă; 22. Cabinet pentru problemele tineretului; 23. Cabinet pentru problemele femeii; 24. Depozit peutru teste și imprimate; 25. Desenator; 26. Grup sanitar; 27. Oficiu; 28, 29. Camere de oaspeți; 30, 31. Băi.

Fig. 9 (planul etajului)



Plan subsol

1. Garaj; 2. Atelier auto; 3. Atelier mecanic; 4. Atelier electric; 5. Atelier tîmplărie; 6. Grup sanitar; 7. Arhiva; 8, 9, 10, 11. Locuințe personal; 12, 13, 14, 15. Băi; 16. Oficiu; 17. Grup sanitar; 18. Vestiar bărbați; 19. Vestiar femei; 20. Depozit aparate științifice; 21. Depozit aparate vechi; 22. Atelier multiplicat, xerox etc.; 23. Depozit hîrtie; 24. Depozit imprimate; 25. Centrala telefonică; 26. Depozit materiale administrative; 27. Oficiu; 28. Atelier foto; 29. Laborator foto.

Fig. 10 (planul subsolului)

În planul arhitectural redat anterior ne-am condus după principii ergonomice aplicate de noi înșine: problema (specialistul) și camera. Ar fi cu totul nepotrivit și chiar riscant să se confunde activitatea umaniștilor uzinali cu aceea a funcționarilor din birourile obișnuite. Ceva mai mult: pentru unele acțiuni de psihodiagnostic este necesar să avem „activitatea și camera" (examenul timpului de reacție etc.). Cine are educație științifică și respect pentru persoana viitorului și actualului muncitor, înțelege mai ușor de ce este necesar un număr atît de mare de încăperi. Comparativ, cine se mai miră de o policlinică de astăzi, atît de complicată: atîtea secții, atîția specialiști, atîtea cabinete, atîtea etaje! Un serviciu uzinal de psihologie pretinde și el specialiști, local, echipament științific complex. Cine va rezolva zecile de probleme semnalate cu prilejul prezentării activității celor zece laboratoare și, mai ales, cum va putea să le rezolve altfel decît în localuri corespunzătoare? Oare psihologia ființei umane nu are o pondere tot atît de însemnată ca și aspectul devenit obișnuit, al sănătății sau al maladiei? Pentru a se realiza ceva temeinic, pe linie psihologică și ergonomică pentru omul de astăzi, este necesar ca descifrarea structurii biopsihologice a ființei umane să fie încredințată colectivelor de specialiști. Rămîne totuși justă observația că biopsihologia industrială nu se justifică prin mărimea clădirii și complexitatea instalațiilor, ci prin explorarea verticală și completă și, mai ales, prin eficiența acestei explorări. Explorarea verticală și completă, precum și eficiența, nu pot fi, însă, realizate decît cu un local adecvat și cu un echipament științific desăvîrșit, inclusiv personalul respectiv, totul pe măsura importanței și complexității ființei umane.

Este de la sine înțeles că realizarea unui asemenea organism puternic de psihologie și ergonomie industrială este costisitoare.

Pentru început însă, se organizează cîte un serviciu la centralele industriale, care să fie, o bucată de vreme, la dispoziția tuturor unităților în subordine. Cheltuielile se împart între centrală și unitățile ei și astfel bugetele nu vor fi grevate neliniștitor. O asemenea propunere nu anulează ideea organismului central, și nici pe aceea a Serviciului ministerial de psihologie, care rămîn factori de amplă cercetare și de sinteză, serviciile centralelor și unităților industriale fiind factori de aplicare, colaboratori practici.

Cea mai economică și mai eficientă formulă este organizarea inițială a unui SERVICIU PSIHOERGONOMIC MINISTERIAL. Primul pas îl constituie prezența unui consilierat sociopsihologic și ergonomic. Acceptarea unui asemenea consilier, pe minister, pe ramură, înseamnă asigurarea, chiar de la început, a unei organizări cu caracter *unitar* și *controlat* (din punct de vedere științific) a aplicației psihologiei și ergonomiei pe ramură, asigurîndu-se și coordonarea efectivă a tuturor laboratoarelor deja existente. Consilierul (serviciul) pe minister nu numai că ar rezolva problema „centrului metodologic", dar ar colecta și materialele obținute de toate laboratoarele umaniste uzinale, sintetizînd și enunțînd formule științifice de organizare a muncii. Prin acest sistem se respectă criteriul de economicitate și de rentabilitate: ne străduim *odată* la organizare, pregătim odată cadrele necesare. Se cîștigă timp și bani și ne aplicăm în primul rînd nouă înșine principiile de organizare, pe care le recomandăm altora.

A doua etapă este aceea a organizării *Serviciului central* (pilot) cu misiunea de a aduce la îndeplinire, de a înfăptui practic măsurile indicate de serviciul (nucleul) ministerial. Este de preferat ca acest serviciu central (pilot) să fie organizat la una dintre centralele industriale mai apropiată de centrele științifice și de biblioteci. Prin consilieratul pe minister și prin serviciul pilot se organizează întreaga activitate de psihologie și ergonomie industrială la celelalte centrale, precum și la unitățile respective.

Serviciul central (pilot) rămîne permanent în legătură cu consilieratul psihoergonomic din minister, care poate activa, practic, chiar în cadrul acestei centrale științifice.

Al treilea pas este marcat de înființarea de servicii psihologice și ergonomice la toate celelalte centrale industriale ale ministerului, precum și la toate unitățile în subordine. Serviciul central și Serviciile regionale cooperează strîns și sînt coordonate de consilieratul din minister. — Acest nucleu de umaniști (psiholog, sociolog, ergonomist etc.) care acționează în minister nu reprezintă doar un organism supraadăugat; aici se transformă în sinteze toate datele privind umanismul uzinal, sinteze ce au la bază indicații reale care privesc industria românească și pe „homo industrialis" din țara noastră, sinteze din care să se degaje măsuri pentru creșterea eficienței și pentru realizarea dezideratului principal: maximum de producție calitativă, cu minimum de efort uman și de investiții.

F.

CONSIDERAȚII FINALE

Rezultatele activității de psihoergonomie industrială nu apar imediat, ci în timp. Unii practicieni au înregistrat apreciabile schimbări, în sens pozitiv, abia după un an de la începerea activității umaniste în cadrul industriei respective. În principiu, rezultatele, calitatea lor și timpul de prezentare depinde de o serie de factori:

a) pregătirea de specialitate a oamenilor de știință angajați în acțiunea psihoergonomică uzinală, aptitudinile lor de organizare, faptul dacă ei știu *cu adevărat* ce vor și ce anume trebuie să facă combativitatea lor constructivă, cunoașterea temeinică a regulilor deontologiei aplicate la practica sociopsihologiei și ergonomiei industriale. Un umanist uzinal nepregătit, fără viziune largă și fără entuziasm pentru munca și misiunea sa, provoacă întreprinderii pagube materiale și morale, temporizează inutil realizările și apariția rezultatelor valabile, compromite linia științifică și macină încrederea altora în sociopsihologia practică. Psihologul uzinal are datoria să înțeleagă și să se pătrundă bine de principiile deontologiei. În cadrul activității generale a psihologilor practicieni, responsabilitatea psihologului uzinal este apreciabil mai mare decît a altora. Pentru Genest (33) răspunderea psihologului este triplă: față de întreprindere, față de muncitor și față de profesiunea sa de psiholog. Greșelile unui psiholog școlar pot fi mai lesne îndreptate, dar erorile psihologului din uzină pot avea, uneori, consecințe mai grave. De aceea preconizăm nu numirea pură și simplă (prin repartizare etc.) a sociopsihologului de întreprindere, ci *selecționarea riguroasă* a lor prin metode docimologice și prin tehnici psihometrice de gen special.

Psihologul industrial de astăzi nu mai seamănă cu vechiul psihotehnician de acum 30—50 de ani; el nu mai este un examinator care verifică aptitudinile și care întocmește doar un „dosar“ sau un „profil“ psihologic, ci este un *cercetător* cu un evantai foarte complex de activități. El tinde să se transforme în „homolaborologist“, tip de auxiliar uzinal care va trebui să știe *tot* ce privește pe om și munca lui. De pe această poziție, homolaborologia este aceea care va deveni adevărata știință nu atît a „muncii“ sau a diverselor sisteme (om-mașină etc.), cît știința despre omul care muncește; ea va îngloba activitățile tuturor celorlalți specialiști în studiul omului angrenat în acțiune tehnică: tehnolog, medic, antropolog, fiziolog, psiholog, sociolog, pedagog, etnopsiholog, sexolog, psihoeconomist, designer.

b) Înțelegerea arătată de către forul conducător și sinceritatea/seriozitatea cu care acest for privește eventualele aplicații ale psihologiei*.

* * *

La instalarea sa, psihologul operează — lent și cu prudență (mai ales la început) — un sistem de recomandări în vederea unei mai bune reorganizări și restratificări a elementului uman din întreprindere și chiar a activității industriale, în sensul unei mai raționale desfășurări a proceselor de muncă și *numai dacă este cazul*, — dar fără apucături „revoluționare“ și fără „săriri peste cal“. Ca psiholog, are datoria să înțeleagă psihologia generală a uzinei și a celor care poate abia acum întîlnesc și fac cunoștință cu problemele psihoergonomiei uzinale. Nu este vorba deci de o revoluționare a metodelor de cunoaștere și de apreciere a muncitorului. Psihologul dublează doar pe cei care nu și-au apropriat tehnicile obiective de cunoaștere și apreciere, care sînt chiar plictisiți de contactele cu oamenii etc. Așa cum metrul înlocuiește măsurătoarea nesigură prin ochi, tot astfel psihologul devine un auxiliar util celor care au oameni în subordine, oameni de la care se așteaptă totul. Orice schimbare propusă de către psiholog se cere nu numai inteligent și realist motivată, dar și bine înțeleasă de către *toți* factorii interesați (conducere, muncitori). Repetăm că, eficiența psihologiei și ergonomiei industriale se vădește abia din clipa în care o bună parte dintre oamenii

* Sînt conducători de întreprindere care au acceptat amestecul umaniștilor uzinali din pricina frecvenței accidentelor și, mai ales, în urma asistării personale la accidente grave.

muncii simt asupra propriei lor persoane efectele pozitive ale aplicaţiilor psihologiei. Adevăratul triumf al psihologiei practice este marcat atunci cînd ea, prin strategiile şi metodele sale de psihodiagnoză, de asistenţă psihosocială şi de igienă mintală, izbuteşte să convingă pe om că numai cunoaşterea temeinică de sine îi va putea garanta succesul în viaţă; deci *persoana faţă cu ea însăşi, faţă cu realitatea ei interioară şi, mai ales, acceptarea liberă a acestei realităţi*. Datorită ajutorului dat de psiholog, adolescentului şi tînărului le devin clare scopul vieţii, obiectivele existenţei lor. Viitorul este văzut apreciabil mai clar, mai realist şi mai lucid, întrucît totul va evolua conform potenţialităţilor psihice certe, mergîndu-se către succes şi îndeosebi către structurarea încrederii în sine. „Multe neînţelegeri dintre oameni şi cele mai grele suferinţe rezultă din necunoaşterea propriei noastre personalităţi şi sînt înlăturate prin examenul onest şi lucid al conştiinţei de sine" (74, p. 12).

Formula „Înapoi la om" nu înseamnă doar asigurarea unui post de muncă, a hranei şi a locuinţei, ci înseamnă studiul atent al omului pentru a-i satisface în întregime aspiraţiile şi nevoile şi, mai ales, a-l face să fie conştient de posibilităţile lui psihofiziologice. El va fi acela care va cere, va aspira conform însuşirilor lui. De aceea, deplasarea atenţiei de la maşină spre om devine un factor real, o promisiune reală de eficienţă. Dealtfel, nu atît aptitudinile sînt vizate de către psihologul uzinal, cît problemele sociopsihologice ale muncitorului industrial. Cu atît mai mult cu cît se întîlnesc frecvent oameni cu aptitudini profesionale de necontestat, dar care sînt împiedicaţi în muncă de conflictele lor interioare şi de nesatisfacerea aspiraţiilor simple. Mai departe, recomandarea insistentă („înapoi la om") a psihoergonomiei moderne nu se referă la omul abstract, la omul „în general", ci la omul *aşa cum este el*, cu biologia şi filosofia lui. Reliefăm şi faptul că, astăzi, conducerea de partid şi de stat proiectează legi prin care sînt traşi sever la răspundere aceia care împiedică evoluţia normală a proceselor ridicate de economia naţională. De aceea, omul muncii însuşi are tot interesul să-şi cunoască bine posibilităţile psihofiziologice, pentru a preveni eventualele situaţii neplăcute. Treptat, în urma unei propagande înţelepte şi corecte, muncitorul va putea să înţeleagă că şi umanistul uzinal se străduieşte să-i dea tocmai lui statutul de *personalitate socială*. Schimbarea statutului omului muncii în socialism se operează, însă, în dublu sens: cunoaşterea biotipologică a muncitorului (posibilităţi de randament) şi recunoaşterea din partea acestuia că nu poate fi recompensat decît în funcţie de ceea ce, realmente, poate da. Regimul celei mai drepte ierarhizări sociale începe cu prezenţa de netăgăduit a aptitudinilor şi cu maturizarea temperamentală şi caracterologică. În definitiv, individul este obligat să acţioneze aşa cum trebuie pentru a se evita anarhia în muncă; şi o face. Totul este însă să vrea să acţioneze aşa cum trebuie şi originea acestei vreri se găseşte ancorată chiar în vocaţia sa pentru munca aleasă. Ajutarea muncitorului la acceptarea liberă şi perfect conştientă a „rolului" în funcţie de realitatea personalităţii proprii, — aceasta rămîne strădania umanistului uzinal modern. Tot aceasta explică şi problema consideraţiei în mediul industrial. Cercetările arată că aspiraţia la consideraţie este în societatea actuală, mai mult decît în trecut, un fenomen cert. Dar ce anume face persoana pentru a merita, cu adevărat, consideraţia? Structura sa psihologică îl ajută oare să respecte regulile vieţii sociale care duc la „consideraţie"? Psihologul îl ajută pe om să se scruteze, să se cunoască şi să „aspire" numai dacă poate da ceva în schimb (legea omului normal). Este aici un *do ut des* autentic şi nemulţumirile provin din faptul că mulţi cerem fără să oferim nimic. De aci, necesitatea ca alături de inventarele de aspiraţii, să fie prezentate şi inventarele de calităţi psihice realmente prezente la persoana care aspiră. Nu se poate bucura de consideraţie un *far niente*, un distrugător de bunuri şi valori sociale, un denigrator al muncii, deşi şi aceştia au toată libertatea să aspire la consideraţie. Aspiraţie sau revendicare, ele trebuie să aibă o motivaţie de valoare şi de merit personal; înţelegerea acestei poziţii anulează conflictele de orice fel.

O întreprindere industrială are cu adevărat nevoie şi de psihologie? Cînd păşeşti într-o uzină, cînd crezi că ai cercetat totul, eşti înclinat să afirmi că întreprinderea merge ireproşabil, ca un ceasornic de bună calitate: oamenii muncesc, planul se îndeplineşte, eventualele exporturi sînt asigurate etc.... Şi sîntem încîntaţi că putem afirma: DA, în mod categoric întreprinderea industrială îşi poate desfăşura activitatea şi produce fără intervenţia sociopsihologiei şi psihoergonomiei industriale. Dar... *cum* se realizează toate acestea? Omul care munceşte aici este el liber sufleteşte? Din depozitul său de energie psihică, cheltuieşte el *numai* ceea ce trebuie să cheltuiască? Răspunsurile le dau sociopsihologii uzinali,

care au grijă să reziste la iluziile conturate de anumite aspecte, sugerate cu grijă, de... vitrine, de variate expoziții în cadrul uzinei, de o serie de grafice grăitoare etc. Nu este nevoie de studii speciale pentru a se conchide că în unele întreprinderi se produc substanțiale pierderi de bani și timp și o risipă a energiei psihice a oamenilor muncii îndeosebi a celor plasați la locuri de muncă nepotrivite. În fond, punctul de plecare al psihologiei practice îl reprezintă distribuirea și utilizarea rațională a energiei umane; iar psihologia industrială, odată adoptată de întreprindere, nu urmărește decît redistribuirea inteligentă a energiei în funcție de posibilitățile fiecăruia. Un examen psihologic al tuturor oamenilor muncii ar putea descoperi faptul că o bună parte dintre ei au aptitudini ferme, care ar justifica promovarea lor în posturi deosebite; nu este nicidecum rentabil ca un om cu aptitudini să dea randament inferior într-un post modest; este deci în interesul unității industriale să încurajeze cunoașterea științifică a oamenilor, pentru că prin aceasta își normalizează procesele de producție, respectînd totodată nu numai unele legi ale umanismului industrial, dar și cerințele economicității industriale (a produce cît mai mult și mai calitativ, cu minimum de investiții și de cheltuire de energie umană costisitoare). De fapt, sîntem în prezența a două modalități de a considera grija pentru omul care muncește în industrie: una a expectativei, a așteptării să se întîmple ceva și apoi să se ia măsuri — strategie costisitoare și inumană; și alta care recomandă respectarea normelor de prevenire și de asigurare a securității uzinale, prin studiul și cunoașterea omului și înlăturarea factorilor care pot duce la incidente și accidente — de preîntîmpinare a situațiilor cu caracter nociv și de rereglare, indiferent de domeniu, de situații și de elemente. *Tocmai acesta este rostul unui Serviciu de psihologie și psihoergonomie într-o platformă industrială modernă*, cu mii de oameni, cu zeci și zeci de profesiuni și cu un larg evantai de sarcini și solicitări.

Soluția la această frămîntare o dă numai conducerea întreprinderii, care, sesizînd însemnătatea avizelor sociopsihologului și psihoergonomistului, *ia măsuri imediate și adecvate*, pe care le afișează, menționînd că ele sînt și consecința acțiunilor umaniștilor uzinali. Este indicat ca măsurile să înceapă să se vadă după maximum 3—4 luni de la organizarea completă a Serviciului de psihologie și de psihoergonomie, cîștigîndu-se astfel încrederea colectivului de muncă. Cu cît măsura din partea conducerii este mai promptă și mai conformă cu realitatea imediată, cu atît încrederea în necesitatea și eficiența strategiei umaniste uzinale este mai mare. Dealtfel, tocmai prin aceste măsuri practice, cu efect imediat, se deosebește psihologul industrial de cel teoretic; acesta din urmă gîndește, cercetează, descoperă, creează, scrie și discută, iar cel dintîi aplică și, nu rareori, duce unele probleme mai departe.

* * *

Măsurile care pot fi luate în urma semnalărilor umaniștilor uzinali sînt de mai multe feluri.

— Plasarea muncitorului (candidatului) la locul de muncă pentru care îl indică aptitudinile sale, adică conform informațiilor colectate prin examene și anchete speciale. Se înțelege, psihologul nu decide, el sfătuiește uneori și informează totdeauna (33). De aceea este bine ca el să evite impunerea categorică a unui aviz și să propună („Propun ca următorii candidați să nu fie acceptați, pentru că..."). Tabelele cu rezultatele examenelor psihologice pot fi discutate deschis cu cei care răspund nemijlocit de producție în sectorul respectiv, lăsîndu-le acestora libertatea (dublată de responsabilitate) de a decide.

— În cazuri de semnalări din partea maiștrilor și inginerilor, conducerea, în urma examenelor psihologice efectuate, operează schimbări și transferuri în locurile de muncă, respectînd adagiul „Omul potrivit la locul potrivit".

— Dacă, la examenele psihologice periodice sau la examenele solicitate muncitorul este găsit dezechilibrat (afectiv, mintal...), atunci el poate fi scos din muncă și supus tratamentelor respective (psihoterapie, terapie psihotropă, observare psihiatrică etc.).

— Luarea operativă a măsurilor indicate de masa muncitorilor în urma anchetelor uzinale de opinie sau cu prilejul explorării capitolelor nevoi și aspirații umane. Se definesc astfel, practic, rolul opiniei muncitorului și rostul consultării lui în organizarea colectivă a muncii și a întreprinderii. Măsurile de acest gen ajută masiv la sudura psihologică dintre muncitor și conducere, precum și la structurarea și întărirea atașamentului față de întreprindere. Întărirea sentimentului de apartenență este și mai puternică în cazul îndeplinirii aspi-

rațiilor și nevoilor oamenilor fără întîrzieri inutile și, mai ales, fără părtinire și favoruri.

— Aceeași problemă se pune și în legătură cu organizarea transportului muncitorilor, în cazul cînd aceștia semnalează acest aspect.

Psihologul mai are datoria să se convingă că psihologia industrială („serviciu", sau „laborator") nu urmărește să se afirme ca un supraserviciu*, să instituie o tutelă sau un control psihosociopedagogic. Umanistul uzinal este un membru al colectivității industriale care prilejuiește omului muncii un dialog realist cu el însuși. În serviciul de psihologie, el are un ajutor în plus, așa cum are o cantină, un club, o asociație sportivă. Nu se operează, de fapt, nici o dislocare, decît după investigații sociopsihologice temeinice și hotărîtoare și după o prealabilă discuție cu conducerea, cu șefii de secții, cu maiștrii și cu toți cei care sînt răspunzători de bunul mers al producției. Totul se efectuează cu maximum de prudență, de tact, de bun simț și de realism. Obiectivul psihologului uzinal este organizarea realistă a problemelor înțelegerii interpersonale pe plan larg, cei doi factori fiind: omul și „cetatea industrială". Aceasta este, dealtfel, ideea menționată la începutul acestei lucrări, iar rezultatul înțelegerii și „acordului" înseamnă eficiență în munca industrială. Creșterea eficienței economice, organizarea științifică a muncii și a producției sînt doar consecințe ale normalizării relațiilor om-om, om-mașină prin exploatări psihologice și psihoergonomice. Umanistul uzinal depășește stadiul retoric în legătură cu omul și aplică efectiv cuceririle științei despre om, despre societate, despre viață.

Uneori psihologul este acuzat de tendința de psihologizare, de convertirea cu orice preț în monedă psihologică, de „sindromul lui Midas". Este just că, prin formația lui, psihologul convertește biologicul în uman, dar tocmai de aceasta nu-i scapă faptul că omul nu poate fi redus la biologie și nici explicat în spirit zoologist, prin neglijarea valorilor etice și

* Nu este vorba de un supraserviciu, dar nici nu poate fi subordonat unui alt serviciu deja existent în întreprindere (organizarea muncii și a producției, protecția muncii, serviciul medical, serviciul personal și învățămînt etc.), pentru că activitatea celor zece laboratoare depășește apreciabil sferele de acțiune ale celorlalte servicii. De aceea, pentru a-și păstra autonomia de care are nevoie și libertatea de mișcare (condiție indispensabilă), în unele întreprinderi noul serviciu depinde direct de conducerea (directorul general), cu care sînt purtate toate dialogurile.

umanitare. Se mai poate obiecta că totuși acțiunea umaniștilor uzinali a fost polarizată mai mult în jurul psihologiei și că în știința muncii industriale, s-a pus accentul pe psihologie și că firesc n-ar fi să ne punem problema ponderii fiecărei discipline care se ocupă de om. Dintre disciplinele care colaborează la descifrarea omului în acțiunea lui de muncă industrială, este vreuna mai semnificativă decît celelalte? Din punctul nostru de vedere, în această discuție și în această suită de activități și probleme, ceea ce rămîne important este *rezonanța în psihism* a tuturor celorlalți parametri. În definitiv, totul (normal sau anormal, fiziologic, endocrin, antropometric, tehnologic, social...) este trăit în planurile interioare, totul se rezolvă și se sedimentează *via* psihism. Ființa umană nu „trăiește" intens fiziologic, neurologic etc., ci psihologic. Și chiar participarea la viața social-politică a omului trece, sub toate aspectele, mai întîi prin psihicul, prin eul său psihologic; depinde în mare măsură de acesta. Altfel omul ar trebui considerat un automat, un robot. Știm că zgomotul provoacă turburări fiziologice, dar mai însemnate sînt tocmai rezonanțele, ecourile, consecințele pe plan psihic, consecințe traduse în trăiri specifice, deci altfel decît experiența fiziologică. Integritatea sistemelor fiziologice îmi dă sentimentul plenitudinii (fapt psihologic); alimentația pe care mi-o recomandă specialistul îmi provoacă mulțumire (fapt psihologic); pauzele din munca industrială (amănunt pur ergonomic) mă relaxează interior (fapt psihologic); formele noi de mișcări profesionale, statuate de specialistul în motricitate, îmi dau sentimentul de precizie și de siguranță (fapte psihologice); mașinile și uneltele de muncă propuse de ergonomist după firescul uman îmi dau sentimentul de ușoară executare a muncii (fapt psihologic); stress-ul fiziologic, șocul organic în situațiile de accident au un corolar mult mai de seamă, destul de neglijat însă: deteriorarea psihologică, șocul psihologic. Din viața noastră de toate zilele știm că, odată ce am fost curentați, din neglijență sau din nepricepere, umblînd la instalațiile electrice, nu mai îndrăznim să ne amestecăm, pentru că a rămas teama (fapt psihologic), deși turburarea fiziologică a fost demult estompată. Tot astfel anumite categorii de zgomot traumatizează mai mult psihismul decît nivelurile fiziologiei umane. Căldura excesivă de la locurile de muncă diminuează nu numai posibilitățile fizice, ci și pe cele intelectuale; căldura prea mare împiedică adaptarea, care este un fenomen psihic prin excelență. Un muncitor nu

primeşte prima pe care o aşteaptă: se enervează, i se schimbă compoziţia sîngelui, dar puternic este şocul psihic, năvala de gînduri, pulsiunile emoţionale. Psihismul nu este deci o prelungire minoră a neurologicului şi a fiziologicului, ci este cea mai însemnată şi durabilă verigă, pentru că el, în ultimă instanţă, prelucrează puternic totul pe planul înţelegerii şi afectivităţii. În stările vegetative, durerea nu mai este simţită şi nici înţeleasă; dar dacă totul este recepţionat pe planurile psihice, abia atunci izbucneşte adevărata dramă.

* * *

Să nu se creadă totuşi că psihologia industrială are formule infailibile, pentru că nici psihologia generală n-a descifrat încă toate misterele vieţii interioare. Din pricina lipsei de organizare sistematică a experimentelor şi studiilor (încă fiecare face cam ce crede şi ce vrea) din pricina exagerării importanţei rezultatelor cercetărilor de laborator şi neabordării studiilor pe teren (loc de muncă, loc de producţie), se poate vorbi încă de legi generale privind psihologia; nu avem decît puţine descoperiri cruciale, puţine idei fundamentale de la care să pornim. Chiar şi în privinţa coordonatelor psihice de bază (personalitatea, tipul de personalitate, temperamentul), coordonate care în parte sînt condiţionate genetic, în parte modelate de mediu, cercetările nu sînt suficient de avansate; componentele temperamentale suferă unele modificări de-a lungul vieţii, ca şi buna dispoziţie. Chestionarele şi testele pe care obişnuim să le aplicăm nu au o valoare predictivă netă; ne rezumăm la o diagnoză — cu importanţa şi semnificaţia ei, desigur —, dar o prognoză nu poate fi riscată cu uşurinţă. În sectorul industrial, sînt mult prea puţine studii longitudinale care ar putea aduce lămuriri asupra dimensiunii extraversiunii, de pildă, sau asupra inteligenţei practice, privind constanţa şi variabilitatea lor. De aci, echivocitatea, fragilitatea şi nesiguranţa unor rezultate, care continuă să aibă o valoare parţială. În ceea ce priveşte psihologia practică, insuficienţele ei se mai explică şi prin faptul că, de-a lungul evoluţiei sale, ea s-a străduit să-şi perfecţioneze metodele, înainte de a-şi descifra marile ei coordonate, şi, îndeosebi, personalitatea şi aptitudinile. Astăzi cunoaştem sute de teste de inteligenţă, dar nu avem o explicaţie valabilă pentru ea. De aceea, continuăm să credem că adevăratele

laboratoare de descifrare a personalităţii rămîn locurile de muncă şi muncitorul de toate categoriile, adică omul studiat în acţiunile lui fireşti, efortul fiind principala acţiune. Serviciile şi laboratoarele uzinale de psihologie sînt chemate să colaboreze la progresul ştiinţelor umaniste şi, cu toate semnele de întrebare, psihologia rămîne în epoca modernă, una dintre ştiinţele care încearcă să fie de un real folos omului şi comunităţii umane. Străduinţa psihologului, privit ca factor social, este pusă în serviciul unor idei care au frămîntat totdeauna omenirea: progres, fericire. Şi dacă industria, în sensul unei filosofii a tehnicii, urmăreşte, în ultimă analiză, realizarea palpabilă a unor asemenea parametri, atunci este indicat să se acorde psihologiei industriale prilejul de a contribui la progres şi fericire, prin descifrarea realităţii intime a individualităţii celui care munceşte şi prin armonizarea acesteia cu efortul industrial.

CUPRINS